



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES
Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE
SAN ANTONIO, MOQUEGUA – 2018

PRESENTADO POR

BACH. CLAUDIA MAMANI MAMANI

ASESOR

DR. JOSE LUIS MORALES ROCHA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO

MOQUEGUA 2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Definición del problema.....	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivo de la Investigación	6
1.3.1. Objetivo General	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	6
1.4.1. Justificación.....	6
1.4.2. Importancia.....	7
1.5. Variables	8
1.6. Hipótesis de la Investigación	13
1.6.1. Hipótesis General	13
1.6.2. Hipótesis específicas	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes de la investigación:	14

2.2. Bases teóricas	25
2.3. Marco conceptual	38
CAPÍTULO III	41
MÉTODO	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Diseño de investigación	41
3.3. Población y muestra	42
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	47
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS	48
4.1. Presentación de resultados	48
4.2. Contrastación de hipótesis	67
CAPITULO V	75
DISCUSIÓN DE RESUTADOS	75
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable cultura organizacional.....	9
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional.....	11
Tabla 3	Baremos para analizar la variable: Cultura organizacional.....	43
Tabla 4	Baremos para analizar la variable: Compromiso organizacional.....	44
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad de la variable cultura organizacional.....	45
Tabla 6	Estadísticas del total de elementos de la variable cultura Organizacional.....	45
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad de la variable compromiso organizacional	46
Tabla 8	Estadísticas del total de elementos de la variable compromiso Organizacional.....	46
Tabla 9	Resultados de la variable 1: Cultura organizacional.....	49
Tabla 10	Resultados de la dimensión 1: Innovación y toma de riesgos.....	50
Tabla 11	Resultados de la dimensión 2: Atención a los detalles.....	52
Tabla 12	Resultados de la dimensión 3: Orientación a los resultados.....	53
Tabla 13	Resultados de la dimensión 4: Orientación a la gente.....	55
Tabla 14	Resultados de la dimensión 5: Orientación a los equipos.....	56
Tabla 15	Resultados de la dimensión 6: Dinamismo.....	58
Tabla 16	Resultados de la dimensión 7: Estabilidad.....	59
Tabla 17	Resultados de la variable 2: Compromiso organizacional.....	61
Tabla 18	Resultados de la dimensión 1: Compromiso afectivo.....	62
Tabla 19	Resultados de la dimensión 2: Compromiso continuo.....	64
Tabla 20	Resultados de la dimensión 3: Compromiso normativo.....	65
Tabla 21	Pruebas de Normalidad.....	67
Tabla 22	Correlaciones entre la variable cultura organizacional y compromiso organizacional.....	68
Tabla 23	Correlaciones entre los resultados de la medición del compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo con la cultura organizacional.....	70

Tabla 24	Correlaciones entre los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad con el compromiso organizacional.....	72
----------	---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultados de la variable cultura organizacional.....	49
Figura 2	Resultados de la dimensión innovación y toma de riesgos.....	51
Figura 3	Resultados de la dimensión atención a los detalles.....	52
Figura 4	Resultados de la dimensión orientación a los resultados.....	54
Figura 5	Resultados de la dimensión orientación a la gente.....	55
Figura 6	Resultados de la dimensión orientación a los equipos.....	57
Figura 7	Resultados de la dimensión dinamismo.....	58
Figura 8	Resultados de la dimensión estabilidad.....	60
Figura 9	Resultados de la variable compromiso organizacional.....	61
Figura 10	Resultados de la dimensión compromiso afectivo.....	63
Figura 11	Resultados de la dimensión compromiso continuo.....	64
Figura 12	Resultados de la dimensión compromiso normativo.....	66

RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual ha sido elaborado y validado con 24 ítems para la variable cultura organizacional con una fiabilidad de Alfa de Cronbach (0,814) y 18 ítems para la variable compromiso organizacional con una fiabilidad de Alfa de Cronbach (0,898), los cuestionarios fueron aplicados a una muestra de 22 trabajadores entre especialistas administrativos y secretarías que laboran actualmente en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, quedando como muestra válida para el presente estudio 21 trabajadores. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio Moquegua – 2018, ya que p-valor = 0,002 (sig.bilateral) es menor a 0,05, y el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.646$) ratifica que existe relación fuerte y directa entre las variables.

Palabras claves: Cultura organizacional, compromiso organizacional, trabajadores, organización.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and organizational commitment among workers in the Municipality of Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018. The study was descriptive - correlational, of non-experimental design of transectional or transversal type, for which the survey technique was used and the instrument was the questionnaire, which has been elaborated and validated with 24 items for the organizational culture variable with a Cronbach's Alfa reliability (0,814) and 18 items for the variable organizational commitment with a reliability of Alfa de Cronbach (0. 898), the questionnaires were applied to a sample of 22 workers among administrative specialists and secretaries currently working in the Municipality of Centro Poblado de San Antonio, of which 1 worker did not answer the entire questionnaire, leaving 21 workers as valid sample for the present study. According to the results obtained, it was concluded that there is a direct and significant relationship between the organizational culture and the organizational commitment of the workers of the Municipality of the Centro Poblado de San Antonio Moquegua - 2018, since p-value = 0. 002 (bilateral sig. bilateral) is less than 0. 05, and the correlation coefficient of Pearson ($r=0. 646$) confirms that there is a strong and direct relationship between the variables.

Keywords: Organizational culture, organizational commitment, workers, organization.

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018, se realizó con fines académicos, y el objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la variable cultura organizacional y compromiso organizacional, en un contexto que es la municipalidad, la cual se encarga de satisfacer las necesidades de la población en general, y para ello esta tiene que estar organizada de la mejor manera, los trabajadores tienen que estar comprometidos con la organización, no solo con su puesto de trabajo, para lograr ello la cultura organizacional tiene que ser la adecuada.

Se entiende por cultura organizacional, ha como la organización se desenvuelve en su contexto, su forma exclusiva de trabajar día a día y ser diferente a otras organizaciones, y el compromiso organizacional como la identificación que tiene o siente el trabajador con la organización.

El presente estudio se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Problema de la investigación, se desarrolló la descripción de la realidad problemática utilizando el método del embudo, la definición del problema general y específicos, el objetivo general y específicos, la justificación e importancia del estudio, operacionalización de las variables desarrollado con bases teóricas, hipótesis general y específicas.

Capítulo II: Marco teórico, se desarrolló ampliamente los antecedentes de la investigación estas a nivel internacional y nacional por variables, las bases teóricas por variable y dimensiones, y finalmente el marco conceptual.

Capítulo III: Método, se desarrolló el tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados, se desarrolló la presentación de resultados por variables y dimensiones con su respectiva tabla de frecuencias, gráficos e interpretación y análisis, la contratación de hipótesis general y específicas, el cual incluyo la prueba de normalidad, formulación de hipótesis, definición del estadístico de prueba utilizando el SPSS 24 y decisión estadística.

Capítulo V: Discusión de resultados, el cual se desarrolló comparando los resultados con los antecedentes y bases teóricas. Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación y las recomendaciones en base a los resultados desfavorables encontrados y como se puede mejorar la cultura y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Centro Poblado de San Antonio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Las municipalidades son las instituciones responsables de satisfacer las necesidades de la comunidad, para ello estas deben estar organizadas y dirigidas eficientemente, de allí la responsabilidad de la alta dirección de formar una cultura organizacional favorable, para lograr el compromiso de los trabajadores, con el fin de cumplir los objetivos institucionales propuestos. Sin embargo, en la actualidad la gestión pública no se preocupa por estos temas, desconocen que el recurso más importante en una organización son las personas, que gracias a ellos se pueden lograr los objetivos, si un colaborador no se encuentra comprometido con su institución este no se preocupará en cumplir las metas, objetivos, no aportará lo suficiente a la institución, no hablará bien de su institución frente a los demás, solo irá a cumplir su horario de trabajo, en pocas palabras no se sentirá parte de la organización.

Según (Robbins S. , 1997) en Estados Unidos a mediados de los años 80, a causa de la competencia global, las empresas trataron de volver "lisas y llanas", empezaron a cerrar fábricas menos rentables, trasladarse a otros países con menores costos, eliminaron los niveles de la administración y el remplazo de empleados estables por temporales. Las empresas Europeas se encontraron en la misma situación. Tales cambios causaron la disminución de la lealtad de los empleados, en encuesta realizada el año 1993, 77% de ellos, indican que hay menos lealtad entre la

compañías y los empleados que el año 1988. Los empleados perciben que sus empleadores están menos comprometidos con ellos y, como resultado, ellos responden con menos compromiso hacia sus empresas.

Que la lealtad de los empleados hacia la organización disminuya, no es beneficioso ya que estos no serán productivos, no se sentirán parte de la organización, tampoco se adaptaran a la cultura organizacional en la que se desenvuelven.

El compromiso organizacional, es uno de los temas importantes en la actualidad, debido a que un trabajador comprometido será más productivo. Cuando mayor sea el nivel de compromiso con la organización, otros temas como el sentido de pertenencia, puede que pasen a tener un mayor poder de influencia en la predicción del bienestar (Davial de Leon & Jimenez Garcia, 2014, pág. 290). Es por ello que se debe identificar en primer lugar el nivel de compromiso de los trabajadores, posterior a ello se deben hacer estudios sobre otras variables. Por otro lado (Robbins S. , 1997), indica que los estudios han demostrado que el nivel de compromiso organizacional de una persona es el mejor indicador de la rotación, que el que se utiliza frecuentemente es la satisfacción en el puesto, pues explica 34% de variación. Al medir el nivel de compromiso organizacional se tendrá una respuesta más global y duradera sobre la organización como un todo. En cambio sí se estudia la satisfacción con el puesto, un empleado puede estar insatisfecho con un área de trabajo, pero puede considerarlo como una situación temporal, pero no se sentirá insatisfecho con toda la organización en general.

Una organización que mida el nivel de compromiso organizacional tendrá un respuesta global, de cómo se identifican y como se sienten los colaboradores con la organización y si quieren permanecer por mucho más tiempo en ella, en cambio sí se realizan estudios de compromiso con el puesto, puede que el trabajador indique que no se siente bien o no está comprometido, puede que le vaya mal en el área de trabajo, pero este solo se siente así con el puesto o son sus compañeros de trabajo más con toda la organización.

De acuerdo a (Newstrom, 2007), el compromiso más fuerte se encuentra entre los de mayor edad, aquellos que ya han logrado alcanzar éxitos personales en la organización, asimismo entre los que trabajan dentro de un equipo de trabajo comprometido. Los empleados que se encuentran comprometidos con la organización suelen tener un muy buen registro de asistencia, demuestran una disposición a cumplir con las políticas de la empresa y por ende tienen tasas más bajas de deserción.

De acuerdo a lo que indica el autor, se podría decir que un trabajador de mayor edad si se sentirá más comprometido esto puede ser por muchas razones, entre ellas esta que él ha trabajado muchos años en la organización, a comparación de uno más joven que recién está ingresando y está ganando experiencia laboral y quiere entender cómo se desenvuelve la organización, para lograr que un trabajador de mayor antigüedad o trabajador nuevo se comprometa con la organización, se debe crear y mantener una cultura organizacional favorable.

El estudio presentado por la revista (Deloitte University Press, 2015), revela que el 87% de las organizaciones a nivel mundial sostienen que la cultura y compromiso es el tema más importante que enfrentan las compañías alrededor del mundo y por ende uno de principales retos a afrontar. Al siguiente año la misma revista revelo que el 85% de la cantidad de ejecutivos encuestados establecieron que deberían de considerar el tema de compromiso como de máxima prioridad.

Todas las organizaciones que adopten una cultura favorable, recibirán el compromiso de los colaboradores, ellos sentían que se desenvuelven en un ambiente favorable, se involucraran en todo, se sentirán parte de la organización.

El estudio realizado por (Zavaleta Cuentas & Cordova Carranza, 2015), recomienda realizar investigaciones que profundicen estudios referente a calidad de vida laboral y compromiso organizacional en otras circunstancias y en otras instituciones públicas, lo cual permitirá realizar comparación de resultados en temas de compromiso organizacional, indica también, que de esta forma se podrán crear relaciones con un área de investigación que cada vez va ganando mayor importancia

en el área administrativo público. Sobre todo en el área de Recursos humanos, se sabe que actualmente el recurso humano es el más importante de la organización.

Las organizaciones públicas en este caso las municipalidades deberían implementar estrategias para mejorar la administración de recursos humanos, deben saber cómo se sienten los trabajadores, cual es el ambiente donde se desenvuelven, están o no comprometidos, están de acuerdo con el estilo de dirección, se debe buscar el involucramiento y permanencia de los trabajadores hacia la organización.

No se encontraron investigaciones sobre el tema, pero por percepción he podido observar que la mayoría de las entidades públicas en la localidad específicamente en los gobiernos regionales y municipalidades, los colaboradores no se encuentran comprometidos con el trabajo que desempeñan ni con la organización, debido a que frecuentemente para trabajar en una organización de estas, las personas apoyan a un partido político y aseguran su trabajo por ese periodo. Por otro lado los altos gerentes no se enfocan en el área de recursos humanos, no se preocupan por el recurso humano y por ende no estudian o investigan temas relacionados a esta área no saben cómo se sienten los trabajadores, laborando en la institución, lo que si hace una la empresa privada y por ende logran grandes resultados y llegan al éxito.

En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se desconoce el nivel de compromiso organizacional que tienen los trabajadores, debido a que no se han realizado estudios anteriores, si bien es cierto al observar se podría identificar el nivel de compromiso, pero sería más acertado si lo hace un tercero, las respuesta serán más confiables debido a que si lo hace la misma institución por temor a perder el trabajo podría decir que se encuentran muy comprometidos. “Sin un compromiso fuerte y un ambiente de trabajo positivo y significativo, la gente se desmotiva y busca trabajo en otra parte” (Deloitte University Press, 2015, pág. 8); Si el personal se encuentra comprometido con la institución, los objetivos y metas se cumplirán en su totalidad, el personal trabajara con eficiencia, todo ello depende de cultura organizacional en la que se desenvuelven, un trabajador muy satisfecho llevara al éxito a la organización.

Por otro lado, luego de conocer la institución y conversar con el gerente de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio tiene interés por conocer cuál es el nivel de compromiso que tienen los trabajadores, así también conocer la cultura organizacional en el que se desenvuelven, así como mi interés en determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y compromiso organizacional de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

La Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio es una institución, que tiene como fin satisfacer las necesidades de pobladores y para ello los trabajadores tienen que hacer un buen trabajo, y esto depende de la cultura organizacional en el que se desenvuelven y como están comprometidos con la institución. Es por ello que el interés por identificar cuan comprometidos institucionalmente se encuentran los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio y como es la cultura organizacional en la que se desenvuelven.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre los resultados de la medición del compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Relacionar los resultados de la medición del compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018.
- b) Relacionar los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación

El presente trabajo de Investigación tiene por objetivo analizar al personal que labora en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, en cuanto a cultura organizacional y compromiso organizacional.

Se justifica teóricamente con el fin de contrastar la revisión bibliográfica de la variable cultura organizacional y compromiso organizacional, de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018. Así también se refutara o reafirmara la validez de las teorías de distintos autores de acuerdo a los resultados.

Se justifica prácticamente con el fin de mejorar la cultura organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio- Moquegua, luego de identificar como se encuentra actualmente, así también el estudio servirá como diagnóstico para los funcionarios con el fin de mejorar las deficiencias que se puedan encontrar, la gerencia podrá implementar estrategias para las mejoras respectivas con el fin de lograr las metas y objetivos propuestas.

Se justifica metodológicamente, debido a que los cuestionarios elaborados para la variable cultura organizacional y el compromiso organizacional, luego de su validación y fiabilidad podrán ser utilizados como instrumento para futuras investigaciones.

1.4.2. Importancia

En la actualidad medir la cultura organizacional y el compromiso organizacional en una entidad pública es muy importante debido a que el talento humano es el recurso más importante de la organización, gracias a ellos se cumplen los objetivos. Estudiar la cultura organizacional nos permitirá identificar como funciona la organización o Realizar estudios de este tipo permite encontrar diagnósticos y en base a ello poder implementar estrategias para mejorar las deficiencias que se puedan encontrar y mantener las que se encuentran bien.

La presente investigación servirá como antecedente a nivel local para futuras investigaciones de este tipo.

1.5.Variables

A continuación, se detallan las variables a usar y las respectivas dimensiones para medir ambas variables:

a. Cultura organizacional

(Robbins S. P., 2013). Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Existen siete características fundamentales que captan la esencia de la cultura organizacional y son las siguientes: Innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad. (pág. 512).

b. Compromiso organizacional

(González & Antón, 1995). El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que expresa el deseo- compromiso afectivo-, la necesidad – compromiso continuo- y la obligación- compromiso normativo- que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización (pág. 93).

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1 CULTURA ORGANIZACIONAL (Robbins S. P., 2013). Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Existen siete características fundamentales que captan la esencia de la cultura organizacional y son las siguientes: Innovación y toma de riesgos, atención a los	La variable cultura organizacional se comprobara de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, mediante la aplicación de una encuesta respecto a: Innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y	1. Innovación y toma de riesgos (Robbins S. P., 2013). “Grado en que se estimula a los trabajadores a que sean innovadores y corran riesgos” (pág. 512).	Grado de innovación Grado de asumir riesgos	Escala de Likert: Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		2. Atención a los detalles (Robbins S. P., 2013). “Grado que se espera que los individuos muestren precisión, análisis y atención por los detalles” pág. 512).	Grado de atención por los detalles	
		3. Orientación a los resultados (Robbins S. P., 2013). “Grado en que la gerencia se centra en los resultados o eventos, y no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos” (pág. 513).	Grado de orientación a los resultados.	

detalles, orientación a estabilidad.
los resultados, Valorados en escala
orientación a la gente, Likert.
orientación a los
equipos, dinamismo y
estabilidad. (pág. 512)

4.Orientación a la gente
(Robbins S. P., 2013). “Grado en
que las decisiones de la gerencia
toman en cuenta el efecto de los
resultados sobre el personal de la
organización (pág. 513).
Grado de orientación hacia las
personas.

5.Orientación a los equipos
(Robbins S. P., 2013). “Grado en
que las actividades laborales
están organizadas por equipos en
vez de por individuos” (pág.
513).
Grado de orientación a los
equipos

6.Dinamismo
(Robbins S. P., 2013). “Grado en
que las personas son dinámicas y
competitivas en lugar de fáciles
de complacer” (pág. 513).
Grado de dinamismo y
competitividad del personal

7. Estabilidad
(Robbins S. P., 2013). “Grado en
que las actividades
organizacionales hacen énfasis
en mantener el Status quo y no en
el crecimiento” (pág. 513).
Grado de estabilidad
organizacional

Tabla 2*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL (González & Antón, 1995). El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que expresa el deseo- compromiso afectivo-, la necesidad – compromiso continuo- y la obligación-compromiso	La variable compromiso organizacional se comprobara de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, mediante la aplicación de una encuesta respecto a: Compromiso afectivo, Compromiso continuo y Compromiso normativo.	1. Compromiso afectivo González y Antón, 1995; Meyer y Allen, 1991; Mowday, Porter y Steers, 1982 (como de cito en González y Antón, 1995). “Se ha identificado una gran variedad de antecedentes del compromiso afectivo incluidas características personales, características relacionadas con la estructura de la organización y variables relacionadas con la experiencia laboral“ (pág. 93)	Características relacionadas con la estructura de la organización. Variables relacionadas con la experiencia laboral	Escala de Likert: Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

normativo- que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización (pág. 93)

Valorados en escala Likert.

2. Compromiso continuo
Becker, 1960; Rusbult y. Farrell, 1983 (como de cito en González y Antón, 1995). “El compromiso continuo refleja la reconocimiento de los costes asociados con dejar la organización entre los antecedentes se encuentran las inversiones efectuadas por el trabajador, la percepción del costo y la disponibilidad de alternativas” (pág. 93).

Percepción del costo
Disponibilidad de
alternativas

2. Compromiso normativo
Wiener, 1983 (como de cito en González y Antón, 1995).”El estudio en la actualidad es más teórico que empírico, se sugiere que el trabajador desarrolla un sentimiento de obligación de permanecer en la organización como resultado del proceso de socialización familiar y organizacional” (pág.93).

Sentimiento de obligación

1.6.Hipótesis de la Investigación

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.
- b) Existe relación significativa entre los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación:

Para realizar el estudio se ha revisado investigaciones efectuadas por diferentes autores de acuerdo a las variables a estudiar, estas a nivel internacional y nacional:

Tenemos a (Figuroa, 2015), quien realizo la investigación titulada “Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”. El objetivo fue establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. La metodología estadística utilizada fueron las frecuencias, porcentajes de tendencia central, la t de student para la diferencia de medidas, la desviación estándar y el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados finales comprobaron que no existe relación estadísticamente significativa por lo que la cultura organizacional no influye en el desempeño de los trabajadores. Concluyendo que la variable cultura organizacional no incide en la variable desempeño laboral. Recomendando crear planes que incentiven el arraigo hacia la cultura organizacional y motiven al mismo tiempo el desempeño eficiente de los colaboradores.

La investigación muestra que la dimensión normas de la variable cultura organizacional es el factor con mayor superioridad de la institución, lo cual es muy favorable debido a que si en una organización los trabajadores siguen las normas establecidas como son horarios, uso de uniformes y las llamadas de atención por faltas está claro, no habrá retrasos en los procedimientos, hará su trabajo, se llegara

a cumplir objetivos propuestos por la organización. Por otro lado hay que tener cuenta que todas las personas no son iguales, no en todas las organizaciones los trabajadores se sentirán satisfechos en una organización con normas, más bien se sentirán frustrados y buscaran otro trabajo. Las normas se deben establecer de acuerdo a la situación o al tipo de persona que labora en la organización.

Asimismo, (Solarte & Solarte, 2017), realizo el estudio titulado “Influencia de la cultura organizacional y la innovación en la orientación al mercado de las empresas de familia de la ciudad de Pasto”. El objetivo del estudio fue analizar la influencia de la cultura organizacional y la innovación en la orientación del mercado de las empresas de familia de la ciudad de Pasto, la metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, el método empírico- analítico y el tipo de investigación fue explicativo utilizando como instrumento una encuesta. Llegando a la conclusión de que la variable innovación y orientación al mercado están fuertemente relacionadas, por otro lado las empresas de familia de Pasto están mal organizadas no tienen reglas y políticas formales establecidas, establecerse metas y objetivos a corto y largo plazo, adaptarse al cambio, ser competitivos, buscar la estabilidad y la expansión de la empresa. Recomendando desarrollar un proceso de sensibilización y formación en orientación al mercado e innovación para empresas familiares, se deben realizar capacitaciones sobre temas de orientación al mercado, cultura organizacional e innovación.

La investigación muestra que las empresas familiares no se preocupan mucho por temas como la cultura organizacional, no tienen establecido formalmente sus documentos de gestión, no tienen planes ,ni metas y objetivos, dirigen sus empresas a base de la experiencia, y no quieren mejorar o crecer, en la actualidad que estamos en un mercado tan cambiante, las grandes empresas se adaptan al cambio se preocupan por temas como la organización empresarial, establecen sus planes estratégicos, planes operativos, se preocupan por el talento humano, es por ello que logran crecer y generar grandes utilidades. El estado debería brindar charlas de capacitación a los pequeños empresarios con el fin de mejorar la situación por la que están pasando las empresas familiares de Pasto.

Ademas, (Poblano, Paredes, & Flores, 2015), realizo el estudio titulado: “Diagnóstico de la cultura organizacional para el desarrollo del empowerment hacia la mejora continua”. El objetivo principal del estudio fue determinar mediante un diagnostico basado en las percepciones de los empleados acerca de los ocho factores de la cultura organizacional dentro de la empresa en estudio, se realizó un estudio exploratorio y descriptivo con enfoque cuantitativo y correlacional, utilizando como instrumento el cuestionario. Obteniendo que en el primer indicador identidad (72.4%), segundo indicador compromiso (55.2%), tercer indicador autonomía individual (69.5%), cuarto indicador estructura (72.0%), el quinto indicador apoyo (65.8%), sexto indicador desempeño-premio (66%), séptimo indicador tolerancia al conflicto y al riesgo (59.6%) y como octavo indicador capacitación para dar un rendimiento sobresaliente (65.7%). Concluyendo que los factores con mayor peso o importancia por percepción de los empleados de la empresa son: Identidad, autonomía y estructura y que la cultura organizacional se encuentra en un nivel bueno, habiendo áreas de oportunidad que aprovechar y explorar a mejorar el ambiente laboral.

De acuerdo al estudio realizado por el autor de puede observar que una organización sin una cultura favorable no llega al éxito, en la empresa en estudio los factores de mayor importancia son, la identidad que los trabajadores se sienten identificados con su empresa, autonomía los trabajadores pueden obrar según su criterio, opinando libremente. En cuanto a la estructura se encuentra la libertad, la supervisión, manual- procedimiento y beneficio. La empresa debería aplicar estrategias con el fin de que todos los indicadores de la cultura organizacional, se encuentren en el nivel muy bueno, eso llevara al éxito organizacional.

También, (Manosalvas, 2015), realizo la investigacion titulada “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa SALUMED S.A., ubicada en la ciudad de Quito, año 2015” , el objetivo de tal investigacion fue realizar un análisis de la cultura organizacional en la empresa SALUMED S.A., con el fin de determinar el nivel de incidencia en el desempeño laboral, en base a la evaluación de las condiciones que enmarca el clima

organizacional. La investigación es de carácter cuantitativo- cualitativo, con el objetivo de captar la realidad, en base a las percepciones de los empleados, el método utilizado fue el deductivo. Concluyendo que la cultura organizacional que existe dentro de la compañía SALUMED S.A, influye directamente en el comportamiento de sus empleados, debidos a que no se sienten comprometidos para desarrollar las funciones que se le asigna, por la tanto el autor planteo programas que permitan que los empleados se involucren más con la empresa. Una vez analizado las variables, recomienda formular las actividades con el apoyo de los gerentes de cada área, con el fin de reducir los factores de deficiencia y fortalecer aquellos que se favorecen el buen funcionamiento de la organización.

En el estudio realizado por el autor encontró que los trabajadores no se sienten comprometidos con las funciones que realizan, debido a que no los capacitan, no los incentivan y no se sienten motivados, es por ello que en un organización no hay una buena cultura, los trabajadores no tendrán un comportamiento organizacional favorable, por ende la empresa no lograra sus propósitos.

Encontramos en (Hernandez, 2016), quien efectuó la investigación titulada “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp- Chiclayo” que consistió en determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva – correlacional, aplicando una encuesta a una muestra de 70 personas. Llegando a la conclusión que existe correlación de 0.984 entre las variables de estudio, por otro lado al analizar la variable cultura organizacional se concluyó que existe una cultura de mercado predominante, el cual se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles así como un alto nivel de orientación a las personas, con respecto a la variable desempeño laboral este presento un nivel alto , el 75% de los pacientes encuestados manifestaron que están de acuerdo con el desempeño del personal del área que se estudió. Lo que el investigador recomendó fue fortalecer la cultura organizacional de tipo de mercado con el fin de incrementar el desempeño laboral, establecer programas de reconocimiento, verificar

periódicamente el desempeño, implementación de estrategias de cultura organizacional.

Vale destacar que la investigación determino que si la cultura de una organización es buena y está orientada a las personas, el desempeño laboral siempre será positivo, los usuarios se sentirán muy satisfechos con la atención recibida, y cuando se requiera una opinión por parte de esto, esta será siempre favorable, en cambio si la atención es mala la respuesta será negativa. Se dice que la razón de ser de una organización son las personas, el objetivo de toda organización debe ser satisfacer las necesidades de los usuarios, para lo cual se requiere mantener una cultura organizacional positiva dentro de la organización y esto depende de la forma como se planifica, organiza, dirige y se controla la organización.

Además, (Huaman, 2016), realizo el estudio titulado “Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016”, con el objetivo de encontrar la relación que existe entre la cultura organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, así como determinar la relación de las dimensiones de la variable cultura organización con la variable motivación laboral. La metodología utilizada fue el diseño no experimental de carácter transversal y correlacional, aplicando una encuesta a una muestra de 100 trabajadores. El resultado y conclusión de la investigación refleja que existe correlación entre las variables el cual es significativa ($r=0.290$, $p=0.01$), de igual forma las dimensiones de la variable cultura organizacional se relaciona con la variable motivación laboral. Recomendando que se realicen estudios parecidos con el fin de hallar los factores que favorecen o no el tema estudiado, así también ampliar el tamaño de muestra, con el fin de hacer más relevante el estudio, asimismo recomendó observar a otras instituciones municipales, para analizar sus experiencias acerca de su cultura y motivación.

Si la cultura de una organización es positiva, los trabajadores se sentirán motivados laboralmente a realizar sus tareas diarias. Todas las organizaciones deben preocuparse en crear un ambiente de cultura positivo, esto ayudara mucho a que los

colaboradores se sientan comprometidos, desarrollen sus capacidades, su comportamiento sea favorable, responderán a los cambios, conocerán la misión, mejorando así la organización.

Asimismo, (Vallejos, 2014), hizo la investigación titulada “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar-2014”. El objetivo de tal estudio fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores, la investigación fue descriptiva transaccional. Obteniendo el resultado que existe relación entre las variables, concluyendo que la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar, tiene un tipo de cultura autoritario benevolente, los trabajadores tienen un grado medio en cuanto al compromiso afectivo, compromiso de continuidad medio alto y compromiso normativo medio. Recomendando a la municipalidad debe destacar sus esfuerzos en mejorar la delegación de funciones de responsabilidad y darle autoridad para hacer las cosas que están a su cargo, realizar reuniones mínimamente una vez por semana, sobre los problemas y buscar soluciones, mejorar la comunicación y felicitar al mejor trabajador.

En una institución donde la cultura organizacional es favorable, el compromiso por parte de los trabajadores será positiva, en el estudio realizado por el autor se puede identificar que los trabajadores consideran que no se les toma en cuenta, es por ello que los resultados de la entrevista a los regidores consideran que no existe compromiso por parte de los trabajadores.

Así también, (Velásquez, 2015), realizó la investigación titulada “Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015. El objetivo del estudio fue establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional del personal que labora en el Ministerio de la Producción, Lima en el año 2015. El estudio fue de diseño no experimental, transeccional y descriptivo. El tipo de muestreo fue aleatorio simple. Los datos se obtuvieron a través de cuestionarios para ambas variables. Utilizo el coeficiente de correlación Spearman. Llegando a la

conclusión de que la cultura organizacional tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional, con un rho Spearman de 0.530 y un nivel de significancia de p- valor de 0.000.

Por otro lado (Romero, 2017), hizo el estudio titulado “Cultura organizacional y compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017. Cuyo objetivo de la Investigación fue identificar la relación en la cultura organizacional y el compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey. El diseño de investigación fue no experimental, de tipo descriptivo – correlacional. Llego a la conclusión de que si existe relación directa, alta y significativa entre la cultura organizacional y compromiso organizacional.

Tambien, (Castro, 2016), realizo el estudio titulado “La cultura y clima organizacionales como elemento clave para la acreditacion de la carrera de Administración”. El objetivo de ese estudio fue determinar si la cultura y clima organizacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos contribuye al logro de la acreditación de la carrera de Administración, - periodo 2011 al 2014. El estudio fue tipo Expost facto, se realizó después de haberse producido los hechos. Transversal o sincrónica por el tiempo de aplicación de las variables, por el método de estudio es cuantitativa. Llegando a la conclusión de que la cultura y clima organizacional no contribuye al logro de la acreditación, los valores que desarrolla el recurso humano , no contribuyen al logro de la acreditación por lo que no se toman en cuenta sus expectativas , aspiraciones , no son reconocidos por la administración, la identidad del potencial humano no contribuye al logros de la acreditación , debido a la carga laboral y que no son capacitados, los colaboradores no están comprometidos por el descuido de la facultad, también se percibe que el desempeño laboral se ve afectado, el estilo de liderazgo identificado es democrático porque las necesidades del personal no se encuentran satisfechas , existe desmotivación, y escasa identificación. Recomendando que es indispensable una revisión del plan estratégico de la facultad y un análisis de los valores con el fin de definirlos en forma operacional y no conceptual, y que se incorporen a la cultura

organizacional, debe diseñarse el sistema de cultura organizacional, el cual debe expresarse en políticas y documentos de gestión para difundirlos, prestar especial atención al recurso humano, realizar actividades orientadas a mejorar la cultura organizacional.

Con respecto al estudio realizado por el autor idéntico que no existe una cultura favorable, esto se refleja en los resultados del instrumento aplicado a los colaboradores, en este caso es muy importante que la alta gerencia se preocupe más por satisfacer a sus colaboradores, cuando en una organización se considera al recurso humano como el más importante, se logran las metas y objetivos, los trabajadores estarán más motivados, el desempeño laboral será favorable, el compromiso con la institución será positiva.

Tenemos, a (Frías, 2014), quien realizó la tesis titulada “*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*”. Cuyo objetivo fue identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes permanecer más tiempo en las organizaciones. Para realizar la investigación se diseñó una encuesta, la cual es una adaptación de encuestas diseñadas por Gallup, Boston Consulting Group, aplicada a una muestra de 26 trabajadores de la generación Y, de forma paralela se realizaron entrevistas de salida aplicadas a 2 jefes y 2 coordinadores. Se confirmó la hipótesis planteada, sobre las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera será positivo para la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones. En el estudio la satisfacción se midió de forma general, recomendó que para futuras investigaciones la medición sea específica.

Según los resultados de estudio, los trabajadores de la generación Y pueden sentirse muy comprometidos y satisfechos, pero lo que ellos buscan es el desarrollo profesional y este era el principal motivo por el que los trabajadores de esta generación dejaron la empresa. Si la organización logra tal objetivo, retendrá el talento humano. El autor recomendó que para futuras investigaciones en el cuestionario se incluyan más ítems sobre desarrollo profesional.

También, (Osorio, Ramos, & Walteros, 2016), hizo la tesis titulada “Valores personales y compromiso organizacional: mas que una simple relación” .El objetivo general del estudio fue identificar la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional de un grupo de funcionarios de una institución de Educación Superior de Bogotá. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional con un muestreo probabilístico accidental. No se encontró asociación entre las variables de estudio. Concluyendo que si muchos investigadores han encontrado relación entre las variables, es muy complejo ya que estos involucran muchas más variables.

En el estudio realizado por los autores se pudo observar que se utilizaron cuestionarios ya validados, es por ello que la información obtenida no fue concluyente para el estudio de las variables las cuales no se relacionan entre sí. Los mismo autores indican que si se continua en esta línea de investigación debe considerarse desarrollar herramientas nuevas, que estas cumplan con las condiciones técnicas para ser aplicado en el estudio, y que proporcione mayor información.

Asimismo, (De la Puente, 2017), realizo la tesis titulada “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial deTrujillo”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. El diseño de la investigación fue descriptivo, el tipo de investigación transversal. Los trabajadores poseen un nivel de compromiso y motivación al logro medio alto, esto significa que se encuentran comprometidos con la organización y motivados a pertenecer a ella con el fin de alcanzar objetivos organizacionales y personales. Un 53% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo poseen un nivel medio de compromiso organizacional general, a nivel de compromiso afectivo 47%, implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%, en cuanto a la motivación de logro las dimensiones de afiliación 71%, poder 69% y logro 69% representan una tendencia alta. Existe correlación pequeña y significativa entre las variables de estudio. El autor recomendó, ampliar el estudio con una muestra

mayor con el fin de corroborar si la correlación entre ambas variables varía respecto al resultado obtenido.

El estudio muestra que los trabajadores de la municipalidad tienen un compromiso organizacional medio alto, si bien es cierto el resultado no es desfavorable, pero lo que la institución debe buscar es que los trabajadores tengan un nivel de compromiso general alto, si se tiene trabajadores comprometidos se llegara al éxito. La institución debería establecer estrategias, con el fin de mejorar los resultados que se obtuvieron en este estudio.

Además, (Huertas, 2016), efectuó la tesis titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del programa nacional de infraestructura educativa del Minedu. Lima- 2016”. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU. Lima – 2016. El 35.2% de la población en estudio (71 colaboradores) se encuentran satisfechos laboralmente en un nivel medio, el 36% de la población en estudio (71 colaboradores) se encuentran comprometidos con la organización en un nivel medio. Existe relación moderada positiva entre las variables de estudio (R de Pearson 0,638), la correlación entre las condiciones de trabajo y compromiso organizacional es baja positiva las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional es baja positiva (0,480), entre salario y compromiso organizacional es baja positiva (0,272), entre ascensos y compromiso organizacional es moderada positiva (0,588), entre supervisión y compromiso organizacional es moderada positiva(0,507) y entre compañeros y compromiso organizacional es baja positiva (0,479). Para lo cual recomendó mejoras los ambientes de trabajo, incrementar la cantidad de mobiliarios, tratar bien a los empleados y mantener una comunicación asertiva, mejorar los salarios e incentivos en base a los resultados de desempeño, invertir en capacitaciones y entrenamiento, supervisión constante y realizar actividades de confraternidad.

Al encontrarse que el nivel de satisfacción de los colaboradores de la organización en estudio se encuentra en un nivel medio al igual que la variable

compromiso organizacional que se encuentra en un nivel medio, la organización debe tomar en cuenta todas las recomendaciones realizadas por el investigador, con el fin de que la organización logre un nivel alto de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Un trabajador satisfecho al 100% en todos los aspectos será mucho más productivo, se sentirá más comprometido con la organización.

También, (Bellido, 2018), hizo el estudio titulado: “Cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de un universidad privada de Arequipa”. Determino la relación existente entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad privada de la ciudad de Arequipa, la investigación fue descriptiva y correlacional, con la aplicación individual de un test, distinta para cada variable. Encontrando que existe una correlación significativa y de grado moderado ($p < 0,05$), lo cual significa cuando mayor es el grado de la cultura organizacional mayor será el grado de compromiso organizacional, el 68,5 % de la muestra estudiada representa un nivel de compromiso afectivo alto, el 78,7% de la muestra estudiada representa un nivel de compromiso normativo alto y el 66,1% de la muestra estudiada representa un nivel de compromiso de continuidad medio. Concluyendo que existe una correlación significativa y de grado moderado entre las variables estudiadas, confirmando la hipótesis planteada, con respecto a la variable cultura organizacional es adecuada según la manifestación de los colaboradores, con respecto al variable compromiso organizacional afectivo y normativo con un nivel medio alto. Recomienda realizar futuras investigaciones para analizar relaciones que tiene la cultura organización con otras variables, implementar actividades, programas de capacitación para desarrollar capacidades y visión organizacional, con el fin de fortalecer la cultura organizacional, así también realizar investigaciones con una población más grande.

En el estudio realizado se puede observar que la organización trabaja en un ambiente de trabajo adecuado, no es bueno ni es malo, pero lo que toda organización debe buscar que la cultura organizacional sea excelente, esto ayudara a que los trabajadores se sientan comprometidos en un nivel alto.

Entonces, (Pineda, 2017), realizo el estudio titulado: “Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I la Esperanza de Trujillo”. el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I de La Esperanza, en Trujillo. La muestra estuvo conformada por 84 trabajadores, utilizando el muestreo probabilística por conveniencia. Se encontró un nivel medio (82,1. %) del clima laboral general, en relaciones un nivel medio (82.1%, en estabilidad un nivel medio (67.9%) y en autorrealización u nivel medio (56%), por otro lado la variable compromiso organizacional se encuentra en el nivel promedio (61.6%), las dimensiones afectivo y continuo en un nivel promedio (64.3%) y (63.1%) y finalmente el compromiso normativo un nivel promedio (63.1%). Concluyendo que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización, se rechaza la hipótesis, ya que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables. Recomendando desarrollar un programa trimestral que esté a cargo del departamento de psicología con el fin de incrementar los niveles de clima, establecer un plan de mejora con el fin fortalecer el compromiso organizacional de los trabajadores, mayor profundización en el estudio, con una población mayor que esta posea las mismas características la población ya estudiada.

El estudio demostró que no existe correlación entre las variables estudiadas, en cuanto a la variable del clima laboral según autores tiene muchos indicadores, para que la investigación sea más profunda el investigador debió considerar más dimensiones a estudiar, en cuanto a la variable compromiso laboral se encuentra en un nivel promedio, la organización debe trabajar en mejorar el clima laboral para que el compromiso organizacional pase de un nivel promedio a un nivel alto.

3.2.Bases teóricas

Para empezar, se desarrollara brevemente las teorías de la administración relacionadas al tema de investigación, si bien es cierto todas las teorías administrativas son válidas actualmente, ya que estas son aplicables a las situaciones que se puedan presentar en

una determinada situación, es por ello que un administrador debe conocer cada una de ellas. A continuación se describen las teorías que más guardan relación con el tema estudiado:

Teoría de las relaciones humanas: (escuela de las relaciones humanas) los precursores principales fueron Elton Mayo (1880-1949) y Kurt Lewin (1890-1947), uno de los principales objetivos del movimiento humanista fue romper el excesivo control jerárquico con el fin de estimular la espontaneidad de los trabajadores. Los aportes de esta teoría se concentran en humanizar la empresa, pone énfasis en la organización informal, los grupos sociales, las comunicaciones, la motivación, el liderazgo, los enfoques participativos, en especial la satisfacción en el trabajo (Chiavenato, 2001, pág. 36).

Teoría del comportamiento en la organización: (escuela del comportamiento organizacional), surgió con el libro de Herbert A. Simon, *O comportamiento administrativo*, publicado en 1947, en el cual se desarrolla la teoría de las decisiones, la decisión es más importante que la ejecución posterior. A partir de ello las empresas se conciben como sistemas de decisiones en el cual las personas perciben, sienten, deciden y actúan defendiendo sus comportamientos en situaciones a las que tienen que enfrentarse dentro de la organización. (Chiavenato, 2001, pág. 37)

Teoría del desarrollo organizacional. Esta teoría se orientó a estrategias de cambio organizacional, el cual fue planteado mediante la elaboración de modelos de diagnóstico, intervención y cambio, el cual incluye realizar modificaciones estructurales, modificaciones de comportamiento, con la finalidad de mejorar la eficiencia y eficacia de las organizaciones. Esta teoría incorpora la teoría de sistemas, las técnicas de sensibilización heredadas de los laboratorios iniciados por Lewin, y se apoya en la teoría del comportamiento organizacional.

3.2.1. Cultura organizacional

Muestra como cada organización se desenvuelve en su contexto, su forma exclusiva de trabajar, y ser diferente a otras organizaciones.

Definición de la cultura organizacional

(Robbins S. P., 2013). “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a un organización de las demás” (pág. 512). Así también la cultura organizacional muestra la manera en que los trabajadores perciben las características de la cultura de la organizacional en la que se desenvuelven, no perciben si les gusta. En otras palabras es un término descriptivo. Mide la manera en que los trabajadores ven a su organización. (pág. 512)

(Chiavenato, 2011). “La cultura organizacional refleja la manera como cada organización aprendió a manejar su ambiente” (pág. 73). Cada organización por el tamaño que fuese o al rubro que se dedique tiene su propia cultura organizacional y para conocer la organización, lo primero que se tiene que hacer es entender esa cultura, formar parte de la organización implica asimilar tal cultura (pág. 72).

(Newstrom, 2007).”La cultura organizacional es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización” (pág. 87). La cultura organizacional es algo intangible, ya que no se puede ver ni tocar, pero siempre estará presente permanentemente. Otro aspecto a tomar en cuenta es que la cultura siempre se verá afectada por todo lo que pueda pasar dentro de la organización.

Importancia de la cultura organizacional

(Newstrom, 2007). La cultura organizacional es importante para el éxito de una empresa, esto por varias razones, los empleados se identifican con la organización, es una fuente de estabilidad y continuidad para la organización, lo que aportara un sentido de seguridad a sus colaboradores, a los trabajadores nuevos los ayudara a descifrar lo que está pasando dentro de la organización, las culturas favorables ayudaran a estimular el entusiasmo de los colaboradores, al atraer su atención , comunicaran una visión, en general honraran a los colaboradores que se desempeñen de manera extraordinaria, los más productivos y creativos. Serán el ejemplo a seguir.

Las diferentes eras de la organización

- Era de la industrialización clásica (1900 a 1950)

La cultura organizacional sobresaliente se encontraba orientada al pasado y a la conservación de tradiciones y valores. Se consideraba a las personas como recurso de producción. La administración de personas se denominaba relaciones industriales. Las personas eran consideradas como maquinas (Chiavenato, 2011, pág. 7).

La **Teoría X**, supone que a los empleados no les gusta el trabajo, que son dejados, no les gusta la responsabilidad y que deben ser obligado a trabajar (Robbins S. P., 2013, pág. 205).

- Era de la industrialización neoclásica (1950 a 1990)

La cultura organizacional dejó de dispensar lo tradicional, para adaptarse al presente. La concepción antigua de las relaciones industriales se reemplazó por el enfoque de Administración de Recursos Humanos. Los cambios se daban muy rápido y la tecnología empezó a desarrollarse (Chiavenato, 2011, pág. 8).

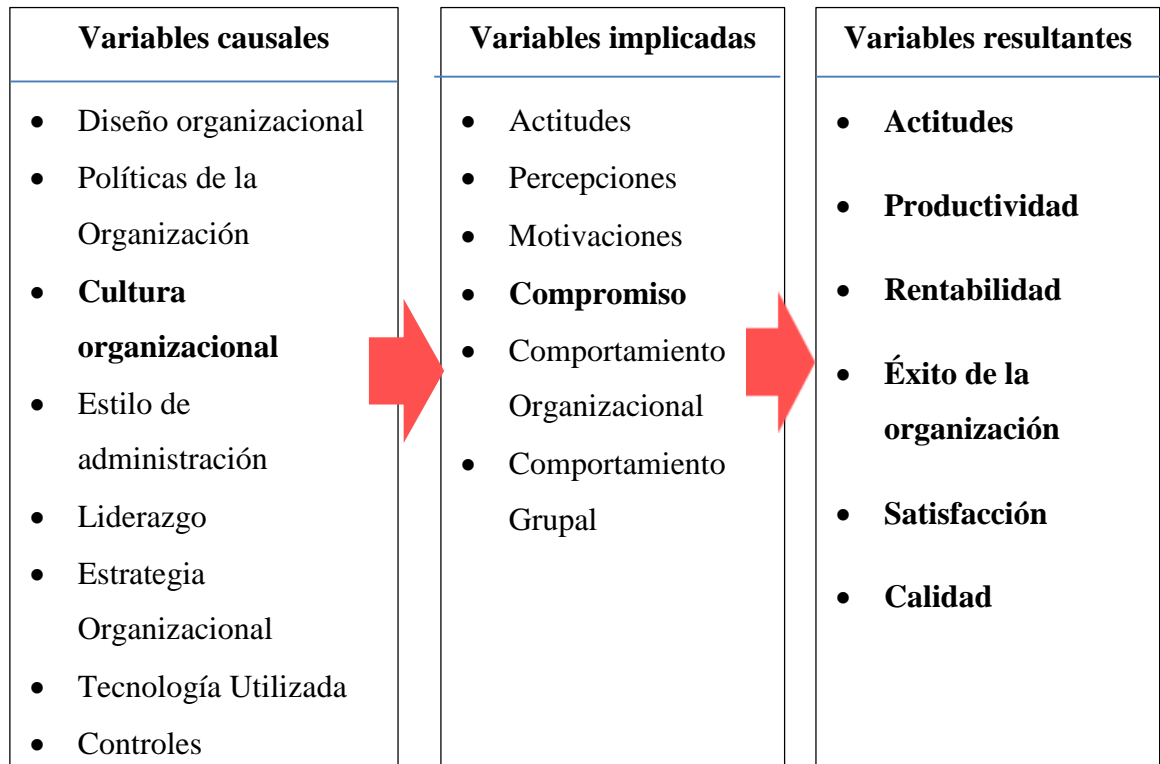
- Era de la información

La cultura organizacional recibió un fuerte impacto del mundo exterior, por lo que se puso más énfasis en el cambio y la innovación, enfocado al futuro y destino de la organización. Los cambios se volvieron mucho más rápidos, se dejó atrás el pasado. Se empezó a valorar el conocimiento y la creatividad (Chiavenato, 2011, pág. 8).

La teoría Y, admite que a los colaboradores les gusta trabajar, son creativos, buscan la responsabilidad y pueden dirigirse a sí mismos, sin ningún tipo de presión (Robbins S. P., 2013, pág. 205).

Evaluación del comportamiento humano en las organizaciones [Figura 5.7]

(Chiavenato, 2009, pág. 129)



Tipos de cultura

- Culturas conservadoras y culturas adaptables

Hay organizaciones que se caracterizan por no cambiar con el tiempo, debido a que adoptan y resguardan ideas, valores costumbres y tradiciones a pesar de que en el contexto que se desenvuelven ha cambiado. Hay otras organizaciones que son totalmente flexibles y su cultura se adapta a la situación cambiante. Si bien es cierto el cambio es sumamente importante para el éxito de una organización a largo plazo, también debe existir un grado de estabilidad con el fin de preservar la identidad. La organización sobrevivirá y crecerá en la medida que combine la estabilidad con la adaptación y el cambio (Chiavenato, 2011, págs. 129-130).

- **Culturas tradicionales y culturas participativas**

Las organizaciones que tienen una cultura tradicional y conservadora se parecen al modelo burocrático, debido a que asumen un estilo tradicional y autocrático. Por otro lado las organizaciones que desarrollan culturas flexibles y adaptables, recuerdan al modelo adhocrático de estilo participativo. Estos estilos reflejan aspectos típicos de las organizaciones (Chiavenato, 2011, pág. 130).

Características de la cultura organizacional

Según (Robbins S. P., 2013) existen siete características fundamentales que captan la esencia de la cultura de una organización. Y son las siguientes:

- Innovación y toma de riesgos
- Atención a los detalles
- Orientación a los resultados
- Orientación a la gente
- Orientación a los equipos
- Dinamismo
- Estabilidad

Así también el autor menciona que al evaluar o describir la organización mediante las siete dimensiones nos dará una idea general de la cultura de la organización, con frecuencia en muchos casos una dimensión es la que se enfatiza más que las otras esto de acuerdo al tipo de organización, al estudiarlo se obtendrá un panorama completo de la cultura, así como una base para la forma en que los miembros perciben a la organización, como se hacen las cosas y la forma en que todos deberían comportarse. (pág.512)

3.2.1.1.Dimensión 1: Innovación y toma de riesgos

Definición

(Robbins S. P., 2013) Define la innovación y la toma de riesgos como el “grado en que se estimula a los trabajadores a que sean innovadores y corran riesgos” (pág.512).

Innovación

El cambio es hacer las cosas de manera diferente. La innovación es un tipo de cambio más especializado, una nueva idea, que se utiliza para mejorar algún proceso, implementar estrategias. Las innovaciones siempre fomentaran el cambio (Robbins S. P., 2013, pág. 592).

Fuentes de innovación

Las variables estructurales han sido la fuente de innovación potencial más estudiada. Al realizar la revisión sobre la relación de la variable estructura y la innovación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Las estructuras orgánicas influirán de forma positiva en la innovación, ya que estos tienen menos diferenciación vertical, formalización y centralización.
- La antigüedad administrativa brinda legitimidad y conocimiento sobre cómo se deben hacer las tareas y obtener los resultados esperados.
- Cuando hay recursos en abundancia la innovación progresa, ya que se podrá implementar el cambio y asumir en caso hayan fracasos.
- La comunicación entre las áreas debe ser extensa en las organizaciones que innovan.

Las organizaciones innovadoras tienen culturas similares, impulsan la experimentación, recompensan los éxitos y los fracasos, así también celebran los errores (Robbins S. P., 2013, págs. 592-593).

Estrategia de Innovación

Es la estrategia que destaca la incorporación de productos y servicios nuevos e importantes. Pone énfasis en alcanzar innovaciones únicas y significativas, que ninguna organización ha implementado. No todas las empresas buscan la innovación. Las empresas que innovan pagan muy bien con el fin de atraer a los mejores candidatos y motivara a tales a correr riesgos. Una buena comunicación, políticas implementadas a largo plazo para mejorar el compromiso y canales claros de autoridad

permitirán que los cambios se den sin ninguna complicación (Robbins S. P., 2013, pág. 497).

Toma de riesgos

Las personas aplazan su voluntad de arriesgarse, esto afecta el tiempo y la información que necesitan para tomar una decisión. Los estudios recientes han identificado que los gerentes de grandes empresas están dispuestos a correr riesgos que los que dirigen pequeñas empresas (Robbins S. P., 2013, pág. 141).

La confianza fomenta la toma de riesgos

Cada vez que los trabajadores decidan hacer una tarea de forma distinta, o confiar en las propuestas de cambio de su jefe, corren un riesgo. Para ambos casos, se debe mantener una relación de confianza que puede facilitar la implementación de ese cambio (Robbins S. P., 2013, pág. 390).

3.2.1.2. Dimensión 2: Atención a los detalles

Definición

(Robbins S. P., 2013), “La atención a los detalles es el “grado que se espera que los individuos muestren precisión, análisis y atención por los detalles” (pág. 512).

(Robbins & Coulter, 2010), El trabajador presta atención a los detalles de acuerdo a su personalidad, la cual es una combinación de sus emociones, de lo que piensa y de su conducta, lo cual afecta a como una persona reacciona a las diferentes situaciones que se presentan en la organización así como su interacción con los demás miembros.

Para entender mejor esta dimensión, la precisión es que los trabajadores deben ser exactos y concisos cuando realizan sus tareas, análisis cuando el trabajador tiene la capacidad e analizar, resolver problemas, en ocasiones tomar decisiones y la atención la atención a los detalles es poner mucha atención a los detalles en las tareas cotidianas que se realizan.

Trabajador racional: le molesta los problemas nuevos que se presentan en la organización, a menos que la solución ya está establecida. Prefiere que los

procedimientos estén establecidos y tiene la necesidad de finalizar tareas, demuestra paciencia con los detalles habituales, es bueno para los trabajos de precisión.

Trabajador intuitivo: le gusta resolver problemas nuevos, no le gustan hacer las mismas cosas siempre, saca conclusiones siempre, se impacienta con los detalles rutinarios, no le gusta perder tiempo en la precisión (pág. 291).

3.2.1.3. Dimensión 3: Orientación a los resultados

Definición

(Robbins S. P., 2013). La orientación a los resultados es el “grado en que la gerencia se centra en los resultados o eventos, y no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos” (pág. 513).

Enfoque orientado a resultados

La meta para toda organización es ser productivo, es por ello que está orientada a resultados. Ser productivo no significa que se va obtener mayor cantidad de productos; ser productivo es una medida de la eficiencia con que se obtiene lo que desea (Newstrom, 2007, págs. 13-14).

3.2.1.4. Dimensión 4: Orientación a la gente

Definición

(Robbins S. P., 2013). La orientación a la gente es el “Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados sobre el personal de la organización (pág. 513).

Énfasis en las personas

Es la fase en que administrar es, principalmente, tratar con personas; este enfoque de la Teoría de la Administración pretende destacar a las personas dentro de la empresa, dejando en segundo plano la estructura y las tareas. Este enfoque se denomina humanista y se divide en dos teorías: Teoría de las relaciones humanas y teoría del comportamiento en la organización (Chiavenato, 2001, pág. 19).

3.2.1.5. Dimensión 5: Orientación a los equipos

Definición

(Robbins S. P., 2013). “Grado en que las actividades laborales están organizadas por equipos en vez de por individuos” (pág. 513).

Equipos de trabajo

(Robbins S. P., 2013). “Grupo donde los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño que es mayor que la suma de las aportaciones de cada individuo” (pág. 309). Existen cuatro tipos de equipos que hay en una organización:

- **Equipos para resolver problemas**

Grupo de 5 a 12 colaboradores de un mismo departamento se reúnen durante unas horas por semana, con el fin de analizar de qué manera se puede mejorar la calidad, la eficiencia y el ambiente laboral.

- **Equipos de trabajo autodirigidos**

Grupo de 10 a 15 integrantes que hacen tareas relacionadas o interdependientes, asumen responsabilidad de sus superiores. Realizan tareas de planificación y programación de trabajo, asignar tareas a los miembros, toman decisiones operativas, y enfrentan problemas.

- **Equipos transfuncionales**

Grupos formados por colaboradores de un nivel jerárquico similar, pero tienen diferentes áreas de trabajo, los cuales se reúnen para ejecutar una tarea.

- **Equipos virtuales**

Grupos que usan tecnología de computación para reunir a los miembros con el propósito de alcanzar la meta común. Colaboran en línea, puede ser por redes del área o correo electrónico.

Diferencia entre grupos y equipos

Para (Robbins S. P., 2013), existe la siguiente diferencia entre los grupos y equipos de trabajo:

Los grupos de trabajo son aquellos que interactúan principalmente para compartir información y poder tomar decisiones que ayuden al desempeño de cada uno de los integrantes en su lugar de trabajo de responsabilidad.

En cambio los equipos de trabajo son los que generan una sinergia positiva gracias al esfuerzo coordinado. El esfuerzo de los individuos dará como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de aportaciones individuales (pág. 313).

Factores que determinan el éxito de los equipos

(Robbins S. P., 2013), identifico cuator factores que tienen relacion significativa con el desempeño de los equipos y son los siguientes:

- **Recursos adecuados:** los equipos de trabajo dependen del apoyo de recursos externos al grupo. Si no existen recursos el equipo no podra realizar su trabajo de forma efectiva, tampoco alcanzara sus metas. La organización debe proporcionar infromacion de manera oportuna, dispositivos apropiados, personal adecuado, estímulos adecuados y apoyo administeativo.

- **Liderazgo y estructura :** los equipo no van a funcionar si estos no estan de acuerdo con la divsion de trabajo y que todos tengan la misma carga laboral. Para llegar a tomar tales acuerdos se requiere del liderazgo y estructura de la gerencia o los mismos miembros de los equipos.

- **Clima de confianza :** los miembros de los equipo de trabajo deben confiar unos en los otros asi tambien confiar en sus lideres. Con el fin de facilitar la cooperacion,no es necesario vigilar la conducta de los miembros, esto une mejor a los miembros.

- Evaluacion del desempeño y sistemas de recompensas

Ademas de hacer las evaluaciones de desempeño y recompemzar a los trabajadores , la gerencia debe modificar la evaluacion tradicional que se realizaba al individuo asi como las recompensas , se debe reconocer a todos los miembros y recompemzar a todo el equipo (pág. 314)

3.2.1.6. Dimensión 6: Dinamismo

(Robbins S. P., 2013). “Grado en que las personas son dinámicas y competitivas en lugar de fáciles de complacer “(pág. 513).

3.2.1.7. Dimensión 7: Estabilidad

(Robbins S. P., 2013). “Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el status quo y no en el crecimiento” (pág. 513)

Una estrategia de estabilidad es una estrategia corporativa, que se caracteriza por la falta de un cambio significativo. En algunos ejemplos se puede mencionar: atender a los clientes de siempre con el mismo servicio, la participación en el mercado es el mismo y sostener los resultados de rendimiento sobre la inversión de la empresa (Robbins & Coulter, 2010, pág. 188).

3.2.2. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se entiende como la identificación que tiene o siente el trabajador con la organización.

Definición del compromiso organizacional

(González & Antón, 1995). El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que expresa el deseo- compromiso afectivo-, la necesidad – compromiso continuo- y la obligación- compromiso normativo- que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización (pág. 93)

(Newstrom, 2007). El compromiso organizacional “es la medida en la que el empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella” (pág. 207). Es una medida en que el trabajador está dispuesto a permanecer con la empresa en un futuro, el empleado sabe las metas y misión de la empresa, está dispuesto a invertir su esfuerzo en cumplir las metas y misión, su propósito será seguir trabajando en la empresa. El autor indica que los trabajadores de mayor edad, son los más comprometidos con la organización.

Compromiso y dedicación

Las organizaciones esperan compromiso y dedicación de todas las personas que trabajan en su empresa, a pesar de la situación cambiante que incluye la temporalidad y la ubicación. Actualmente cada persona es vista como proveedor de talento y competencias para la organización (Chiavenato, 2009).

Perspectivas tradicionales en el estudio del compromiso organizacional

Según (González & Antón, 1995), indica que el compromiso organizacional tiene que ver con la perspectiva desde la que se aborda su estudio esta puede ser desde una :

- Perspectiva actitudinal

Se interesa primordialmente por el estudio de antecedentes que ayudan al desarrollo del compromiso organizacional y por sus consecuencias.

- Perspectiva conductual

Se ha centrado primordialmente en el análisis de las condiciones bajo las cuales la conducta del compromiso hacia la organización, una vez expuesta, tiende a reaparecer y en los cambios actitudinales que provoca.

Las tres dimensiones del compromiso organizacional no responden a los mismos antecedentes, tampoco tienen el mismo impacto sobre la conducta del trabajador. Arciniega, 2012 (citado por Edel, R. García, A. Casiano R., 2007), indica que el trabajador experimenta las tres dimensiones, pero claro cada uno con distinta intensidad, de acuerdo a la situación (pág. 54).

3.2.2.1. Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición

González y Antón, 1995; Meyer y Allen, 1991; Mowday, Porter y Steers, 1982 (como se citó en González y Antón, 1995). Indican que “Se ha identificado una gran variedad de antecedentes del compromiso afectivo incluidas características personales, características relacionadas con la estructura de la organización y variables relacionadas con la experiencia laboral“(pág. 93).

En este tipo de compromiso el trabajador manifiesta comportamientos relacionados con el orgullo de pertenecer a la organización, se emociona hablando cosas buenas a los demás de la empresa donde trabaja (Arciniega, 2012 citado por Navarro Rubén, Santillán Arturo, & Bustamante Rocío, 2007, pág. 54)

3.2.2.2. Dimensión 2: Compromiso continuó

Definición

Becker, 1960; Rusbult y. Farrell, 1983 (como de cito en González y Antón, 1995). “El compromiso continuo refleja la reconocimiento de los costes asociados con dejar la organización entre los antecedentes se encuentran las inversiones efectuadas por el trabajador, la percepción del costo y la disponibilidad de alternativas” (pág. 93).

3.2.2.3. Compromiso normativo

Definición

Wiener, 1983 (como de cito en González y Antón, 1995).”El estudio en la actualidad es más teórico que empírico, se sugiere que el trabajador desarrolla un sentimiento de obligación de permanecer en la organización como resultado del proceso de socialización familiar y organizacional” (pág.93).

3.3. Marco conceptual

Asumir riesgos

Hacer una tarea de forma distinta o confiar en las propuestas de cambio (Robbins S. P., 2013, pág. 390).

Atención por los detalles

La manera como los individuos muestran precisión, análisis y atención por los detalles (Robbins S. P., 2013, pág. 512).

Competitividad del personal

Capacidad que tienen las personas de competir con sus compañeros de trabajo (Real Academia Española, 2014).

Dinamismo del personal

Energía activa y propulsora que tienen las personas al desempeñar sus labores diarias (Real Academia Española, 2014).

Disponibilidad de alternativas

Disponibilidad de opciones entre dos o más posibilidades de trabajo (Real Academia Española, 2014).

Estabilidad organizacional

Las actividades y decisiones se desarrollan manteniendo el estado de las cosas, sin cambiarlos (Robbins S. P., 2013, pág. 513).

Innovación

Es un tipo de cambio más especializado, una nueva idea, que se utiliza para mejorar algún proceso, implementar estrategias (Robbins S. P., 2013, pág. 592).

Orientación a los equipos

Las actividades cotidianas de la organización están organizadas por equipos. Los equipos de trabajo son los que generan una sinergia positiva gracias al esfuerzo coordinado (Robbins S. P., 2013, págs. 313-513).

Orientación a los resultados

Nivel en que la organización se centra en los resultados, mas no en la forma como se logró tal resultado (Robbins S. P., 2013, pág. 513).

Orientación hacia las personas

Nivel en que la organización se preocupa por las personas, toma en cuenta que las decisiones que se van a tomar no afecten a las personas que laboran dentro de la organización (Robbins S. P., 2013, pág. 513)

Las características relacionadas con la estructura de la organización

Comprenden el grado de descentralización de la toma de decisiones, nivel de formalización de los procedimientos, etc. (González & Antón, 1995).

Variables relacionadas con la experiencia laboral

Comprenden la satisfacción e implicación en el trabajo, conflicto y ambigüedad de rol, cohesión, percepción de las características del puesto, etc. (González & Antón, 1995).

Percepción del costo

Sensación interior que tiene el trabajador hecha de sus sentidos, sobre lo que ha dado o pagado por algo (Real Academia Española, 2014).

Sentimiento de obligación

Hecho o afecto de sentirse obligado moralmente (Real Academia Española, 2014).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo – correlacional.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, págs. 80-82), una investigación descriptiva mide o recoge información con la finalidad de describir cada variable independientemente, y correlacional porque verifica si una o más variables se asocian o se relacionan, con el objetivo de conocer cómo se comporta la variable 1 al conocer el comportamiento de la variable 2.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental de tipo transeccional o transversal, según (Hernández, Fernández, & Baptista, pág. 149) en este tipo de investigación no se manipulan las variables, más bien se estudian tal y como se presentan en un determinado momento.

3.3.Población y muestra

3.3.1. Población.

De acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP) deberían ser 56 trabajadores, este ha sido elaborado con proyección a distrito, actualmente por ser un Centro Poblado no cuenta con la cantidad necesaria de presupuesto para remunerar a la totalidad de trabajadores plasmados en el CAP, por lo cual se solicitó a la oficina de Recursos Humanos las oficinas en funcionamiento y la cantidad de trabajadores, la cual informo que son 28 trabajadores que laboran a la fecha, incluido los cargos de alcalde, gerente municipal, gerentes, sub gerentes, especialistas administrativos y secretarías.

3.3.2. Muestra

La selección de la muestra fue no probabilística, por conveniencia, debido a que se solicitó a la oficina de Recursos Humanos las oficinas que funcionan actualmente y la cantidad de trabajadores; por lo cual se trabajó con una muestra de **22** trabajadores conformado por especialistas administrativos y secretarías, se excluyó al alcalde, gerente municipal, gerentes y sub gerentes por las funciones que desempeñan.

3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- a) Para recopilar datos de la variable cultura organizacional, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario sobre cultura organizacional, aplicada a trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.
- b) Para recopilar datos de la variable compromiso organizacional, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario sobre compromiso organizacional, aplicada a trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

3.4.2. Descripción de Instrumentos

a) Cuestionario sobre cultura organizacional

Se analizó la variable cultura organizacional, mediante la aplicación de un cuestionario de 24 ítems, relacionados específicamente a las dimensiones innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad. De acuerdo a la escala ordinal, según cinco alternativas de respuesta, asignándole la siguiente valoración (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre. Para el análisis de la variable se utilizó el siguiente baremo:

Tabla 3

Baremos para analizar la variable: Cultura organizacional

Variable / Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Regular	Alto
Variable: Cultura organizacional	24-55	56-87	88-120
Innovación y toma de riesgos	5-11	12-18	19-25
Atención a los detalles	3-6	7-10	11-15
Orientación a los resultados	3-6	7-10	11-15
Orientación a la gente	3-6	7-10	11-15
Orientación a los equipos	3-6	7-10	11-15
Dinamismo	3-6	7-10	11-15
Estabilidad	4-8	9-13	14-20

Fuente: Cuestionario sobre cultura organizacional

b) Cuestionario sobre compromiso organizacional

Se analizó la variable compromiso organizacional, mediante la aplicación de un cuestionario de 18 ítems, relacionados específicamente a las dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. De acuerdo a la escala ordinal, según cinco alternativas de respuesta, asignándole la

siguiente valoración (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre. Para el análisis de la variable se utilizó el siguiente baremo:

Tabla 4

Baremos para analizar la variable: Compromiso organizacional

Variable / Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Regular	Alto
Variable: Compromiso organizacional	18-41	42-65	66-90
compromiso afectivo	8-18	19-29	30-40
compromiso continuo	6-13	14-21	22-30
compromiso normativo	4-8	9-13	14-20

Fuente: Cuestionario sobre compromiso organizacional

3.4.3. Confiabilidad y validez de los instrumentos

3.4.3.1. Confiabilidad de instrumentos

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos se calculó mediante la aplicación del Alfa de Cronbach. Según Welch & Comer 1988, afirma que esta medida asume que los ítems miden un mismo constructo y que están correlacionados (citado en Frías-Navarro, pág. 1).

La fórmula del alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = alfa de Cronbach

K = Numero de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza del Total

Oviedo & Campo - Arias 2005, afirmaron que un valor de alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional. (Citado en Gonzales & Pazmiño, 2015, pág. 65).

a) Instrumento : Cuestionario sobre cultura organizacional

Los resultados, mostraron que el índice de fiabilidad es de ($\alpha = 0,814$), lo cual indica una buena consistencia del instrumento: Cuestionario sobre cultura organizacional.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	24

Fuente: Resultados del SPSS

Tabla 6

Estadísticas del total de elementos de la variable cultura organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	91,21	68,797	,409	,805
P2	91,07	67,456	,451	,803
P3	91,43	64,110	,638	,793
P4	91,14	71,055	,166	,817
P5	90,93	62,225	,722	,787
P6	91,29	70,989	,256	,811
P7	91,29	73,604	,021	,820
P8	90,57	72,418	,132	,816
P9	91,21	69,720	,331	,809
P10	90,93	64,533	,825	,789
P11	91,50	68,577	,418	,805
P12	91,43	70,110	,218	,814
P14	91,57	69,341	,231	,815
P15	91,00	70,769	,125	,822
P16	91,21	69,874	,233	,814

P17	90,93	69,918	,332	,809
P18	90,64	65,632	,656	,795
P19	90,93	72,225	,132	,816
P20	91,29	74,220	-,060	,832
P21	91,29	68,681	,392	,806
P22	91,29	68,989	,441	,805
P23	91,36	69,324	,323	,809
P24	91,36	63,324	,809	,786
P25	91,43	64,725	,669	,793

Fuente: Resultados del SPSS

b) Instrumento : Cuestionario sobre compromiso organizacional

Los resultados, mostraron que el índice de fiabilidad es de ($\alpha = 0,898$), lo cual indica una buena consistencia del instrumento: Cuestionario sobre compromiso organizacional.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad de la variable compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	18

Fuente: Resultados del SPSS

Tabla 8

Estadísticas del total de elementos de la variable compromiso organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	61,07	97,302	,528	,894
P2	60,79	96,335	,703	,890
P3	61,36	95,170	,603	,891
P4	60,79	96,951	,552	,893
P6	61,57	101,033	,171	,906
P7	60,64	94,093	,562	,892
P8	60,29	100,374	,532	,895
P9	60,36	99,016	,421	,896
P10	60,79	97,720	,499	,894
P11	61,57	94,879	,433	,897

P12	61,79	90,797	,546	,894
P13	62,00	91,231	,884	,883
P14	62,14	87,978	,697	,887
P15	62,21	87,258	,816	,883
P16	61,86	92,440	,651	,889
P17	61,07	100,995	,211	,903
P19	61,71	96,374	,565	,893
P20	61,79	90,797	,719	,887

Fuente: Resultados del SPSS

3.4.3.2. Validez de instrumento

Los instrumentos utilizados para la presente investigación se encuentran validados por la matriz de construcción de instrumentos, validez de contenido y juicio de expertos (VER ANEXO)

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de la recolección de datos de ambas variables aplicando el cuestionario respectivo se procesó la información, mediante la elaboración de un consolidado de datos en cual se reflejó los resultados de las variables analizadas. Utilizando los siguientes estadísticos:

- ✓ Con el fin de ordenar los datos se hizo uso de tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos, las variables de estudio fueron considerados como índices, por ende las variables 1 y 2 se cuantificaron mediante baremos, con los niveles bajo, regular y alto.
- ✓ Para la contratación de pruebas de hipótesis se utilizó el estadístico Pearson y Spearman, ya que algunos datos encontrados tienen una distribución normal y otros datos no tienen una distribución normal.
- ✓ Toda la información encontrada se procesó mediante el software estadístico SPSS de la versión 24.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

En el presente capítulo, se presentaran los resultados encontrados de la aplicación de los instrumentos, para el estudio de la variable cultura organizacional, se aplicó un cuestionario con 24 ítems las cuales están relacionadas específicamente con las dimensiones innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad; por otro lado el estudio de la variable compromiso organizacional , con 18 ítems incluyo el estudio de tres dimensiones las cuales son el compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Los instrumentos han sido aplicados a una muestra de 22 trabajadores administrativos que laboran actualmente en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual se invalida, quedando como muestra para el presente estudio 21 trabajadores. Los datos obtenidos del cuestionario aplicado, han sido procesados en el SPSS 24. Para realizar una mejor interpretación y análisis, se ha organizado los datos en tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras, los cuales corresponden a los objetivos de la presente investigación como se muestra a continuación.

4.1.Resultados obtenidos para la variable 1 : Cultura organizacional

Tabla 9

Resultados de la variable1 : Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	1	4,5	4,8
	Nivel regular	13	59,1	61,9
	Nivel alto	7	31,8	33,3
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

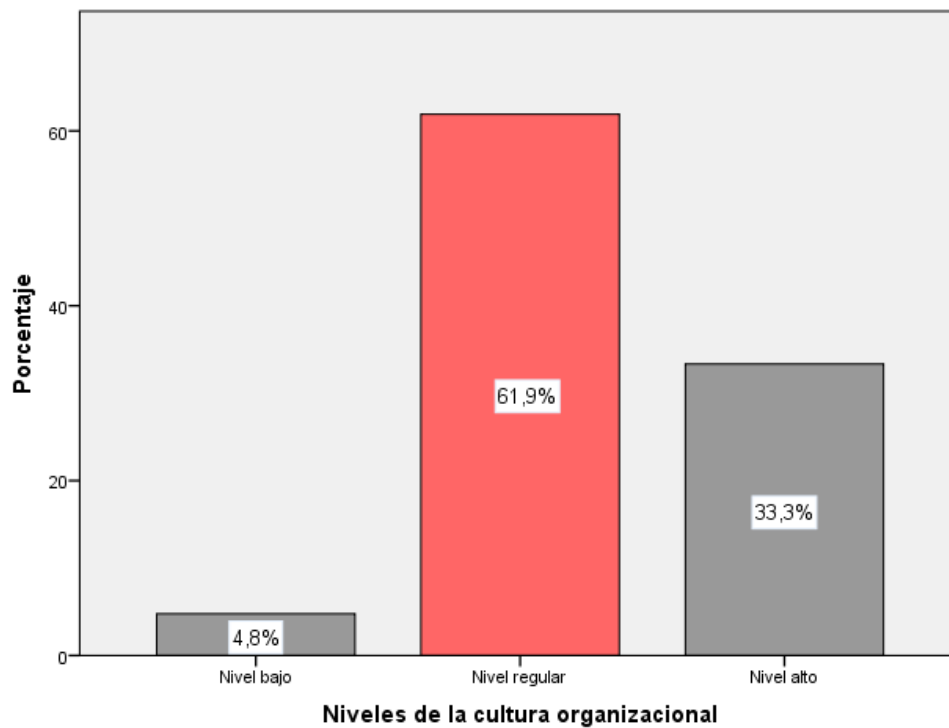


Figura 1: Resultados de la variable cultura organizacional

Fuente: Tabla 9

Interpretación y análisis:

En la tabla 9 y figura 1, se presenta los resultados de la variable cultura organizacional, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que el 61.9% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio perciben un nivel regular de la cultura organizacional , el 33.3% perciben un nivel alto de cultura organizacional y el 4.8% perciben un bajo nivel de cultura organizacional.

4.1.1. Resultados de las dimensiones de la cultura organizacional

Tabla 10

Resultados de la dimensión 1 : Innovación y toma de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	5	22,7	23,8
	Nivel regular	13	59,1	61,9
	Nivel alto	3	13,6	14,3
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre cultura organizacional

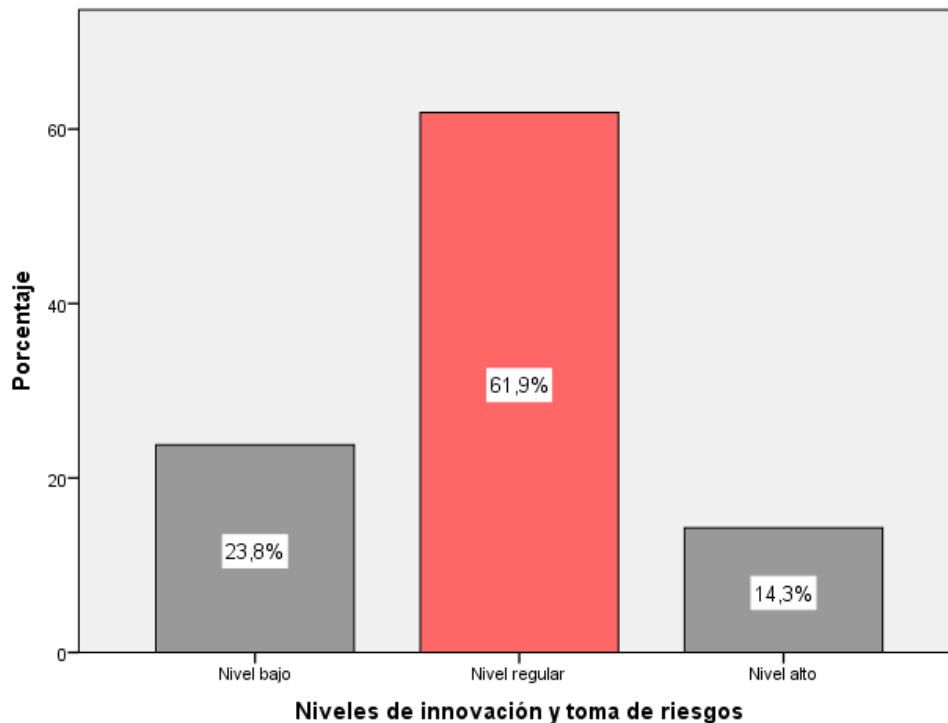


Figura 2: Resultados de la dimensión innovación y toma de riesgos
Fuente: Tabla 10

Interpretación y análisis:

En la tabla 10 y figura 2, se presenta los resultados de la dimensión innovación y toma de riesgos, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 61.9% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio perciben un nivel regular de innovación y toma de riesgos, el 23.8% perciben un bajo nivel de innovación y toma de riesgos y el 14.3% perciben un nivel alto de innovación y toma de riesgos.

Tabla 11

Resultados de la dimensión 2 : Atención a los detalles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	7	31,8	33,3
	Nivel regular	14	63,6	66,7
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre cultura organizacional

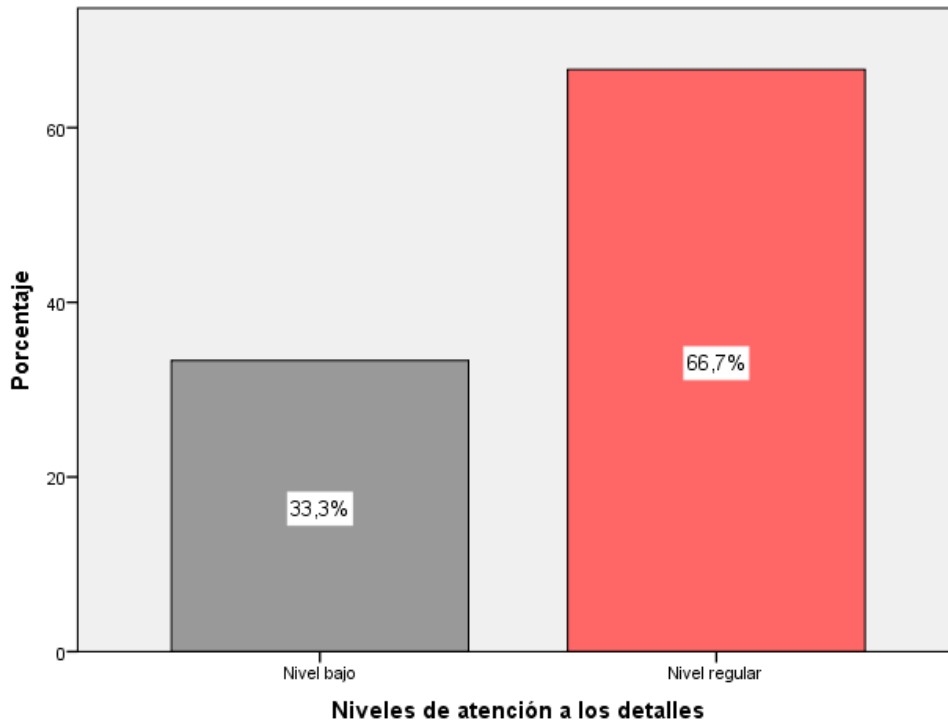


Figura 3: Resultados de la dimensión atención a los detalles

Fuente: Tabla 11

Interpretación y análisis:

En la tabla 11 y figura 3, se presenta los resultados de la dimensión atención a los detalles, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 66.7% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un nivel regular de atención a los detalles y el 33.3% perciben un bajo nivel de atención a los detalles.

Tabla 12

Resultados de la dimensión 3 : Orientación a los resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	14	63,6	66,7
	Nivel regular	7	31,8	33,3
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre cultura organizacional

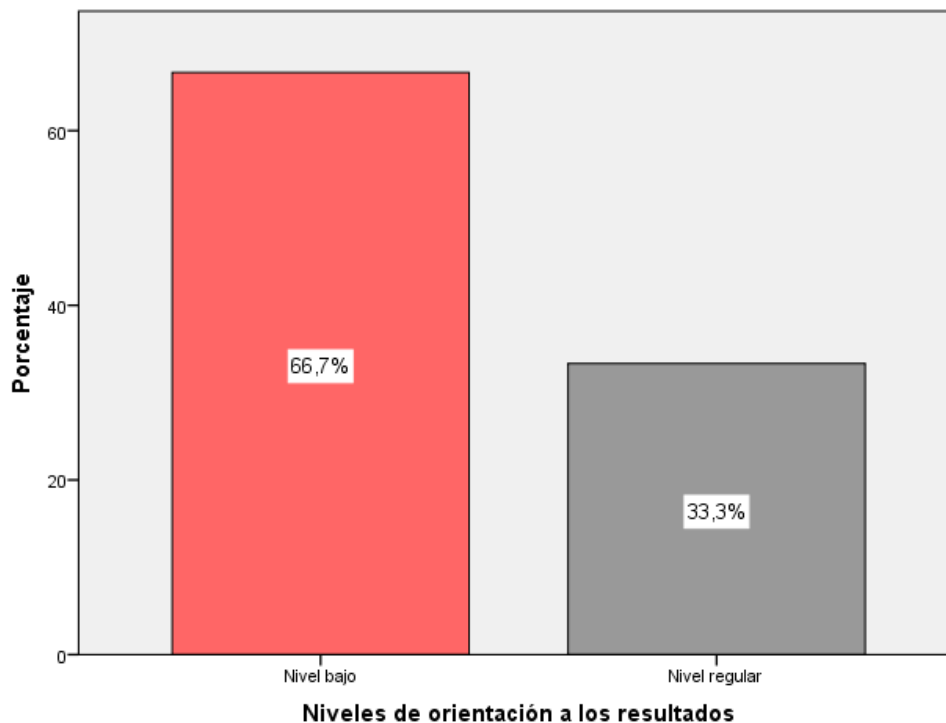


Figura 4: Resultados de la dimensión orientación a los resultados
Fuente: Tabla 12

Interpretación y análisis:

En la tabla 12 y figura 3, se presenta los resultados de la dimensión orientación a los resultados, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 66.7% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un bajo nivel de orientación a los resultados y el 33.33% perciben un nivel regular de orientación a los resultados.

Tabla 13

Resultados de la dimensión 4 : Orientación a la gente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	15	68,2	71,4
	Nivel regular	6	27,3	28,6
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre cultura organizacional

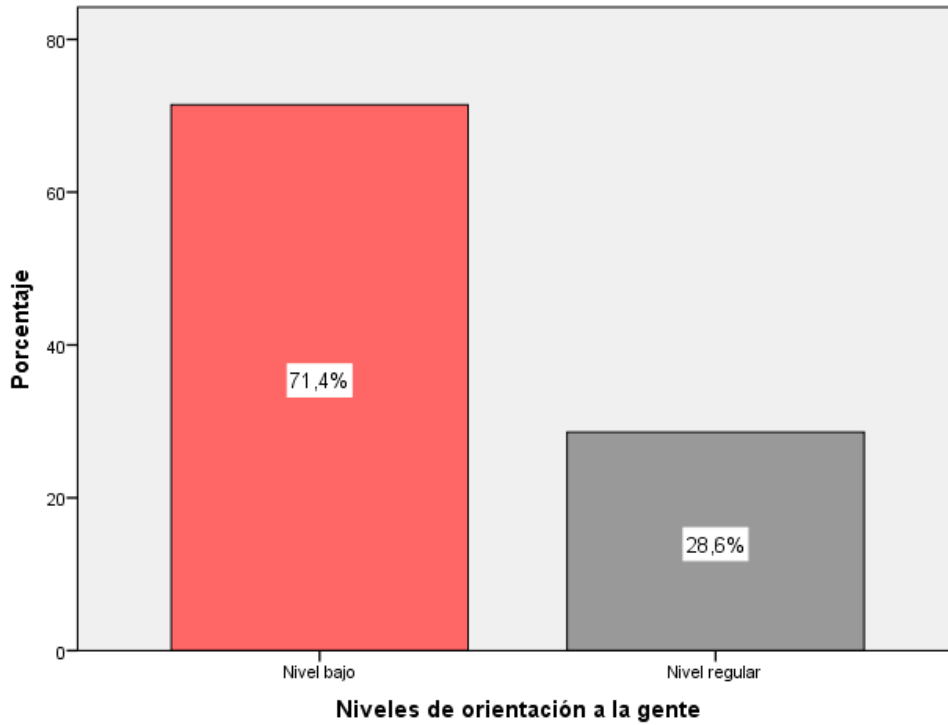


Figura 5: Resultados de la dimensión orientación a la gente

Fuente: Tabla 13

Interpretación y análisis:

En la tabla 13 y figura 5, se presenta los resultados de la dimensión orientación a la gente, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 71.4% de trabajadores de Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un bajo nivel de orientación a la gente y el 28.6% perciben un nivel regular de orientación a los gente.

Tabla 14

Resultados de la dimensión 5 : Orientación a los equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	13	59,1	61,9
	Nivel regular	8	36,4	38,1
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre cultura organizacional

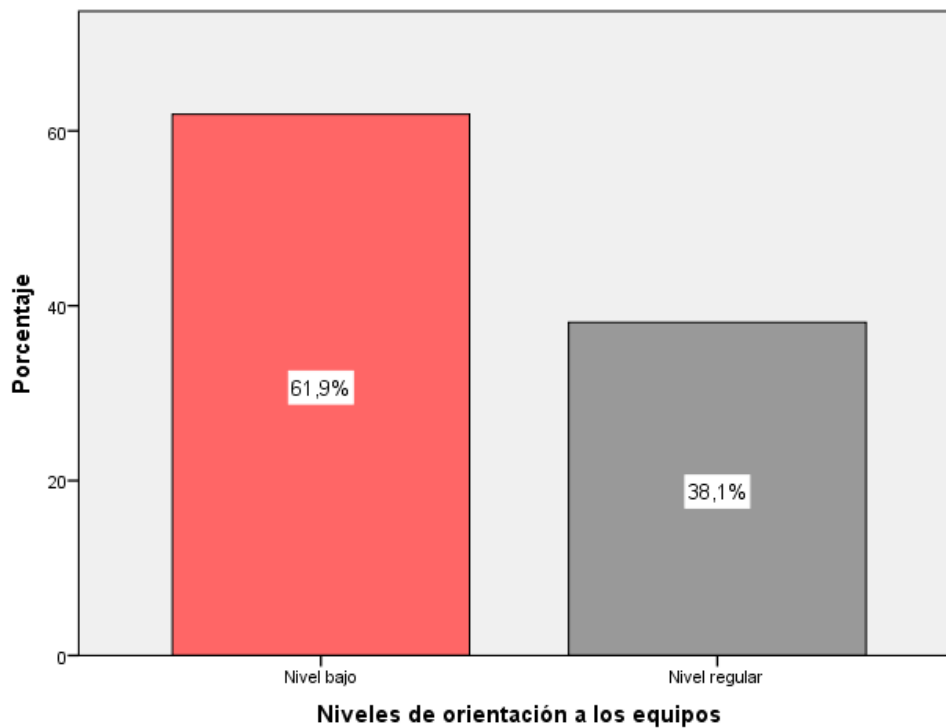


Figura 6: Resultados de la dimensión orientación a los equipos
Fuente: Tabla 14

Interpretación y análisis:

En la tabla 14 y figura 6, se presenta los resultados de la dimensión orientación a los equipos, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 61.9% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un bajo nivel de orientación a los equipos y el 38.1% perciben un nivel regular de orientación a los equipos.

Tabla 15

Resultados de la dimensión 6 : Dinamismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	14	63,6	66,7
	Nivel regular	7	31,8	33,3
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre cultura organizacional

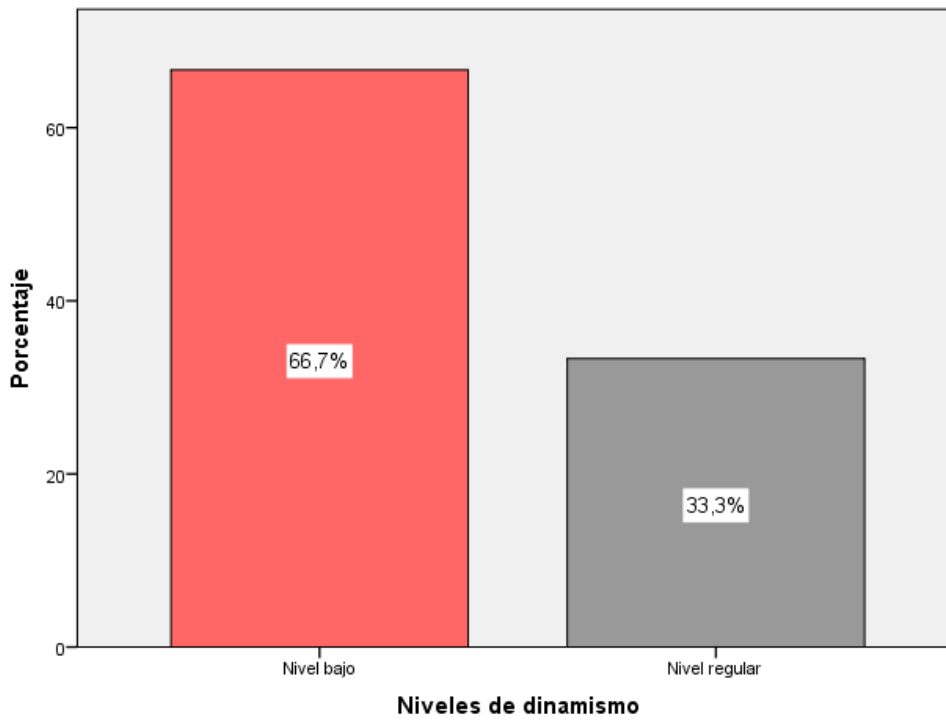


Figura 7: Resultados de la dimensión dinamismo

Fuente: Tabla 15

Interpretación y análisis:

En la tabla 15 y figura 7, se presenta los resultados de la dimensión dinamismo, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 66.7% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un bajo nivel de dinamismo y el 33.33% perciben un nivel regular de dinamismo.

Tabla 16

Resultados de la dimensión 7 : Estabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	4	18,2	19,0
	Nivel regular	16	72,7	76,2
	Nivel alto	1	4,5	4,8
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre cultura organizacional

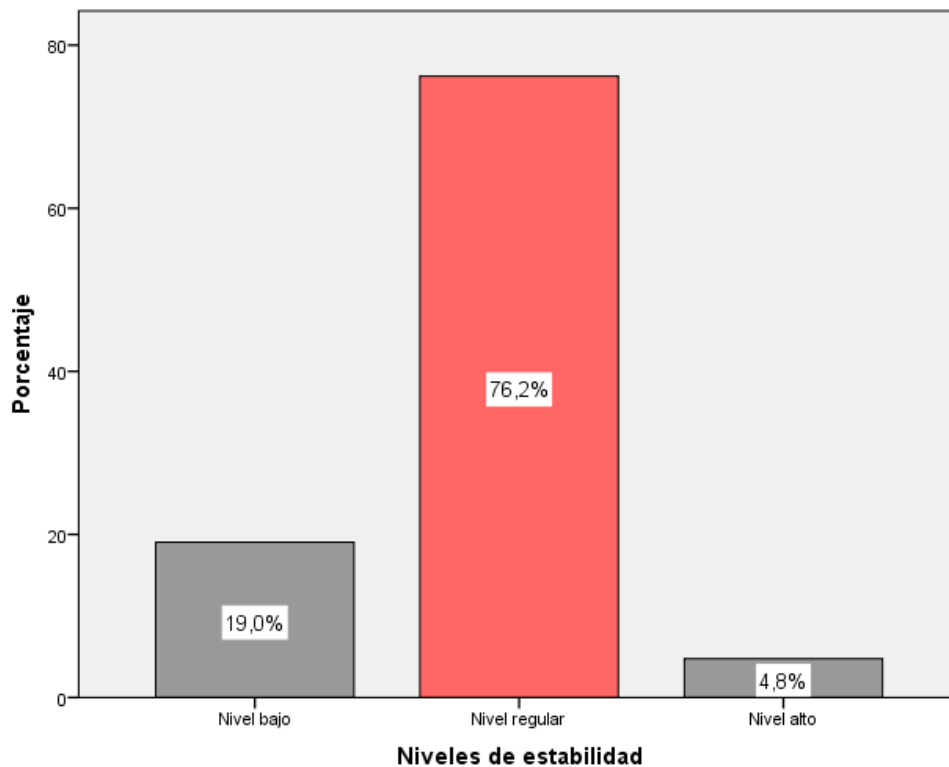


Figura 8: Resultados de la dimensión estabilidad
Fuente: Tabla 16

Interpretación y análisis:

En la tabla 16 y figura 8, se presenta los resultados de la dimensión estabilidad, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 76.2% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un nivel regular de estabilidad, el 19.0% perciben un nivel bajo de estabilidad y el 4.8% perciben un nivel alto de estabilidad.

4.1.2. Análisis de la variable 2 : Compromiso organizacional

Tabla 17

Resultados de la variable 2: Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	8	36,4	38,1
	Nivel regular	13	59,1	61,9
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre compromiso organizacional

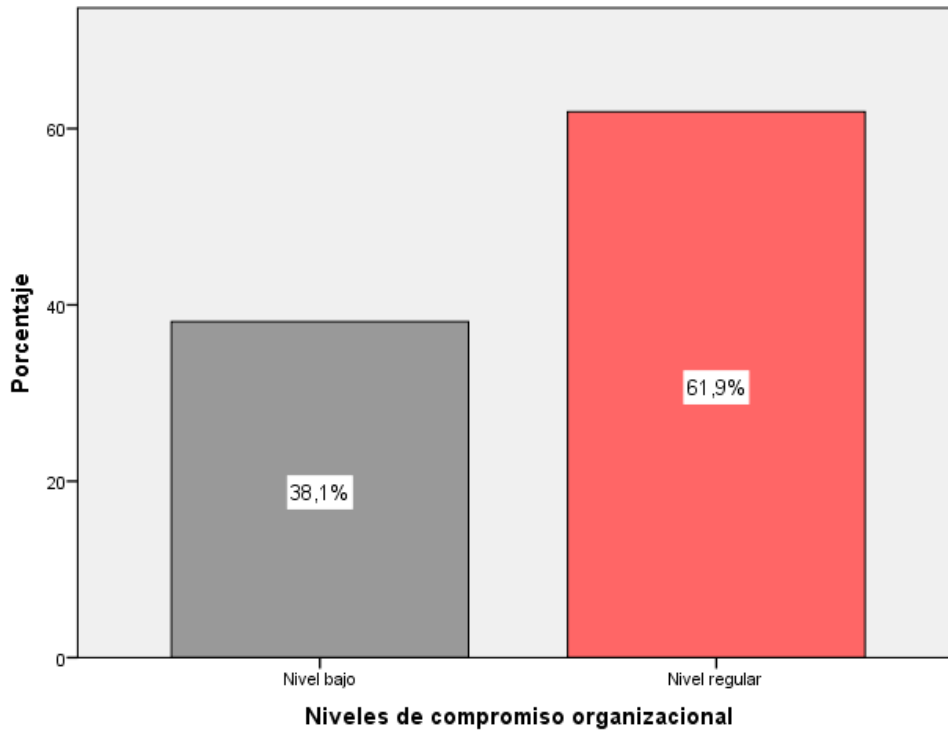


Figura 9: Resultados de la variable compromiso organizacional

Fuente: Tabla 17

Interpretación y análisis:

En la tabla 17 y figura 9, se presenta los resultados de la variable compromiso organizacional, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre compromiso organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 61.9% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un nivel regular de compromiso organizacional y el 38.10% perciben un nivel bajo de compromiso organizacional.

Tabla 18

Resultados de la dimensión 1: Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	17	77,3	81,0
	Nivel alto	4	18,2	19,0
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre compromiso organizacional

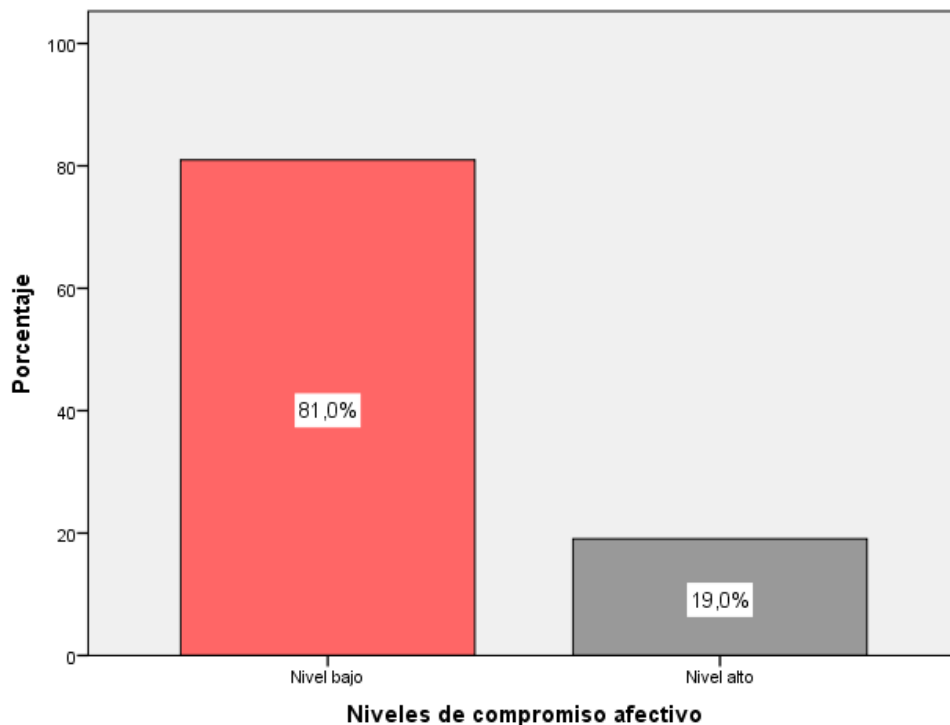


Figura 10: Resultados de la dimensión compromiso afectivo
Fuente: Tabla 18

Interpretación y análisis:

En la tabla 18 y figura 10, se presenta los resultados de la dimensión compromiso afectivo, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre compromiso organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 81.9% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un nivel bajo de compromiso afectivo y el 19.0% perciben un nivel alto de compromiso afectivo

Tabla 19

Resultados de la dimensión 2: Compromiso continuo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	4	18,2	19,0
	Nivel regular	10	45,5	47,6
	Nivel alto	7	31,8	33,3
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre compromiso organizacional

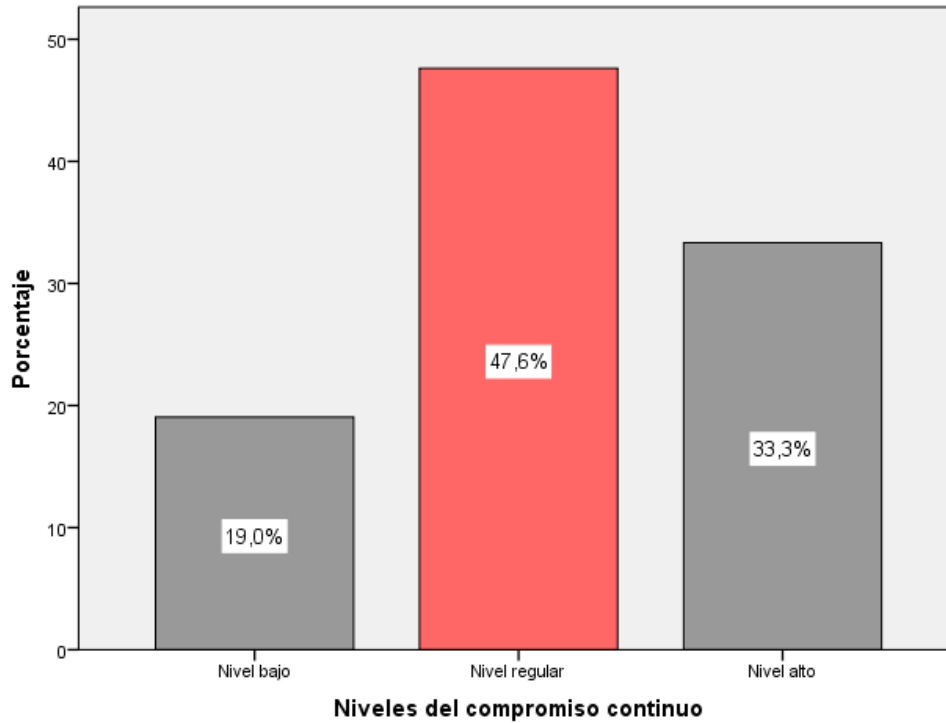


Figura 11: Resultados de la dimensión compromiso continuo

Fuente: Tabla 19

Interpretación y análisis:

En la tabla 19 y figura 11, se presenta los resultados de la dimensión compromiso continuo, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre compromiso organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 47.6% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un nivel regular de compromiso continuo, 33.3% perciben un nivel alto de compromiso continuo y el 19.05% perciben un nivel alto de compromiso continuo.

Tabla 20

Resultados de la dimensión 3: Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	8	36,4	38,1
	Nivel regular	13	59,1	61,9
	Total	21	95,5	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,5	
Total		22	100,0	

Fuente: Instrumento sobre compromiso organizacional

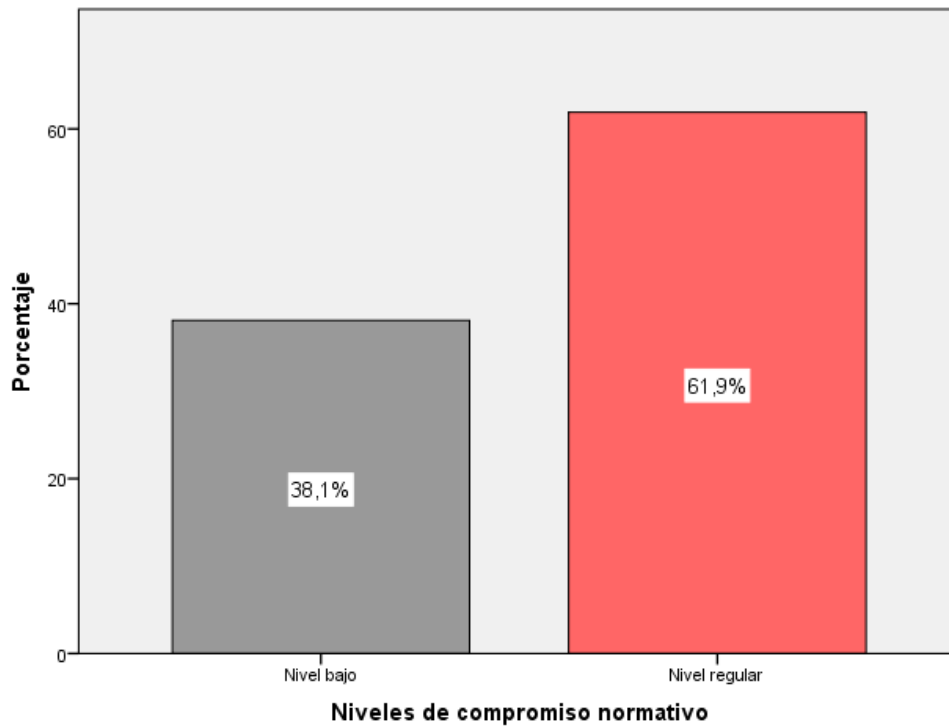


Figura 12: Resultados de la dimensión compromiso normativo
Fuente: Tabla 20

Interpretación y análisis:

En la tabla 20 y figura 12, se presenta los resultados de la dimensión compromiso normativo, los cuales fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre compromiso organizacional a una muestra del 22 trabajadores, de los cuales 1 trabajador no respondió todo el cuestionario, por lo cual para la interpretación correspondiente se realizara con el porcentaje valido el cual corresponde a 21 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; los resultados validos muestran que un 61.9% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, perciben un nivel regular de compromiso normativo y el 38.1% perciben un bajo nivel de compromiso normativo.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de Normalidad

H0: La muestra tiene una distribución normal

Ha: La muestra no tiene una distribución normal

Tabla 21

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Innovación y toma de riesgos	,150	21	,200*	,974	21	,823
Atención a los detalles	,198	21	,030	,954	21	,405
Orientación a los resultados	,150	21	,200*	,942	21	,242
Orientación a la gente	,117	21	,200*	,939	21	,207
Orientación a los equipos	,097	21	,200*	,969	21	,708
Dinamismo	,154	21	,200*	,914	21	,065
Estabilidad	,182	21	,069	,941	21	,230
Cultura organizacional	,149	21	,200*	,960	21	,520
Compromiso afectivo	,109	21	,200*	,963	21	,581
Compromiso continuo	,222	21	,008	,906	21	,047
Compromiso normativo	,151	21	,200*	,952	21	,369
Compromiso organizacional	,094	21	,200*	,975	21	,843

Fuente: Resultados del SPSS

Interpretación

Como los p – valor de Shapiro-Wilk (muestras pequeñas) de la variable y dimensiones son mayores a 0,05, entonces se verifica que las dimensiones y variables son semejantes a la distribución normal, a excepción de la dimensión compromiso continuo. Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para probar las hipótesis de las variables y dimensiones que tienden a la distribución normal, mientras que en la dimensión compromiso continuo se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

1. Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

H_a : Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

2. Estadístico de prueba

Tabla 22

Correlaciones entre la variable cultura organizacional y compromiso organizacional

		Cultura organizacional	Compromiso organizacional
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	21	21
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de cultura organizacional y compromiso organizacional

3. Decisión estadística

Como p-valor =0,002 (sig.bilateral) es menor a 0,05, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018, dichos resultados se corroboran con el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.646$) el cual ratifica que existe relación fuerte y directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

4.2.3. Prueba de hipótesis específicas

4.2.3.1.Hipótesis específica 1

1. Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

H_a: Existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

2. Estadístico de prueba

Tabla 23

Correlaciones entre los resultados de la medición del compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo con la cultura organizacional

		Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normativo	Cultura organizacional
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	1	,584**	,441*	,739**
	Sig. (bilateral)		,005	,046	,000
	N	21	21	21	21
Compromiso continuo	Correlación de Spearman	,709**	1,000	,531*	,329
	Sig. (bilateral)	,000	.	,013	,145
	N	21	21	21	21
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	,441*	,440*	1	,524*
	Sig. (bilateral)	,046	,046		,015
	N	21	21	21	21
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,739**	,238	,524*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,299	,015	
	N	21	21	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de cultura organizacional y compromiso organizacional

3. Decisión estadística

Como p-valor =0,000, p-valor =0,015 (sig.bilateral) es menor a 0,05, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso afectivo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018; además se observa que el p-valor = 0,145 (sig.bilateral) es mayor a 0,05, entonces aceptamos la hipótesis nula; concluyendo que no existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso continuo con la cultura organizacional en los

trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

Dichos resultados se corroboran con el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,739$ y $r= 0,524$) los cuales ratifican que existe una relación fuerte y directa entre el compromiso afectivo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Por otro lado el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0,329$) ratifica que no existe relación fuerte entre los resultados de la medición del compromiso continuo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018.

4.2.3.2. Hipótesis específica 2

1. Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018.

Ha: Existe relación significativa entre los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018.

2. Estadístico de prueba

Tabla 24

Correlaciones entre los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad con el compromiso organizacional

		Innovación y toma de riesgos	Atención a los detalles	Orientación a los resultados	Orientación a la gente	Orientación a los equipos	Dinamismo	Estabilidad	Compromiso organizacional
Innovación y toma de riesgos	Correlación de Pearson	1	,228	,630**	,728**	,574**	,351	,711**	,765**
	Sig. (bilateral)		,320	,002	,000	,006	,118	,000	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Atención a los detalles	Correlación de Pearson	,228	1	-,129	-,089	,012	,509*	-,163	,312
	Sig. (bilateral)	,320		,578	,702	,958	,018	,479	,169
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Orientación a los resultados	Correlación de Pearson	,630**	-,129	1	,805**	,739**	,105	,693**	,362
	Sig. (bilateral)	,002	,578		,000	,000	,650	,000	,107
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Orientación a la gente	Correlación de Pearson	,728**	-,089	,805**	1	,575**	,276	,820**	,422
	Sig. (bilateral)	,000	,702	,000		,006	,226	,000	,056
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Orientación a los equipos	Correlación de Pearson	,574**	,012	,739**	,575**	1	,440*	,585**	,464*
	Sig. (bilateral)	,006	,958	,000	,006		,046	,005	,034
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Dinamismo	Correlación de Pearson	,351	,509*	,105	,276	,440*	1	,334	,404

	Sig. (bilateral)	,118	,018	,650	,226	,046		,139	,069
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Estabilidad	Correlación de Pearson	,711**	-,163	,693**	,820**	,585**	,334	1	,463*
	Sig. (bilateral)	,000	,479	,000	,000	,005	,139		,034
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,765**	,312	,362	,422	,464*	,404	,463*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,169	,107	,056	,034	,069	,034	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionario de cultura organizacional y compromiso organizacional

3. Decisión estadística

Como $p\text{-valor} = 0,000$, $p\text{-valor} = 0,034$ y $p\text{-valor} = 0,034$ (sig.bilateral) es menor a $0,05$, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe relación significativa entre los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, orientación a los equipos y estabilidad con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018; además se observa que $p\text{-valor} = 0,169$, $p\text{-valor} = 0,107$, $p\text{-valor} = 0,056$ y $p\text{-valor} = 0,069$ (sig.bilateral) es mayor a $0,05$, entonces aceptamos la hipótesis nula; concluyendo que no existe relación significativa entre los resultados de la medición de atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente y dinamismo con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018.

Dichos resultados se corroboran con el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,765$) el cual ratifica que existe relación fuerte y directa entre los resultados de medición de la innovación y toma de riesgos con el compromiso organizacional, y el coeficiente de correlación de Pearson ($r= 0,464$ y $r=0,463$) que ratifica que existe relación débil y directa entre la dimensión de orientación a los equipos y estabilidad con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Por otro lado el ($r=0,312$, $r=0,362$, $r=0,422$ y $r=0,404$) ratifican que no existe relación fuerte entre los resultados de la medición atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente y dinamismo con el compromiso organizacional trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua - 2018.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESUTADOS

Para dar inicio a la discusión de resultados del estudio realizado, es trascendental mencionar que los instrumentos para la recolección de datos han sido elaborados, logrando una fiabilidad favorable y la validez respectiva por contenido y juicio de expertos, por tal motivo los datos reflejan garantía para que puedan ser usados en la presente investigación.

Según la tabla 9, el 61.9% de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio perciben un nivel regular de la cultura organizacional, el 33.3% perciben un nivel alto de cultura organizacional y el 4.8% perciben un bajo nivel de cultura organizacional. Las dimensiones estudiadas para la cultura organizacional han sido siete, innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad. Según (Robbins S. P., 2013), menciona que con el estudio de las siete características de la cultura organizacional se obtendrá un panorama completo de la cultura, así como una base para la forma en que los miembros perciben a la organización, como se hacen las cosas y la forma en que todos deberían comportarse, del porcentaje valido de los trabajadores encuestados de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua 2018, se detalla lo

siguiente: Según la tabla 10, el 61.9% de trabajadores perciben un nivel regular de innovación y toma de riesgos, según la tabla 11, el 66.7% de trabajadores perciben un nivel regular de atención a los detalles, según la tabla 12 el 66.7% de trabajadores perciben un nivel bajo de orientación a los resultados, según la tabla 13 el 71.4% perciben un nivel bajo de orientación a la gente, según la tabla 14 el 61.9% de trabajadores perciben un nivel bajo de orientación a los equipos, según la tabla 15 el 66.7% de trabajadores percibe un nivel bajo de dinamismo, y según la tabla 15 el 76.2% de trabajadores percibe un nivel regular de estabilidad. Luego de la obtención y análisis de resultados por variable se acepta la teoría del autor, ya que se logró identificar en que debe poner más énfasis la organización para lograr un nivel alto o adecuada cultura organizacional.

(Huaman, 2016) , en su estudio realizado en la Municipalidad de Morales, encontró que los trabajadores presentan un nivel alto de cultura organizacional este en un 40.3%, y el 30.6% presentan niveles bajos de cultura organizacional, el autor considero 4 dimensiones las cuales son: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, la cual no tiene relación con las dimensiones que se ha usado en nuestra investigación. Por otro lado (Hernandez, 2016) , analizo la cultura organizacional en base a las siete dimensiones y concluyo que existe una cultura de mercado predominante y esta se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalle y un alto nivel de orientación a las personas, en cambio en nuestro estudio no se encontró niveles altos representativos en ninguna de las dos dimensiones.

Los resultados de la tabla 17, respecto a la variable compromiso organizacional muestra que el 61.9% de trabajadores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio perciben un nivel regular de compromiso organizacional y el 38.10% perciben un nivel bajo de compromiso organizacional. En el estudio realizado por (De la Puente, 2017) en la Municipalidad Provincial de Trujillo, los resultados son semejantes a los que se ha encontrado ya que se aprecia un nivel medio del compromiso organizacional, representado por el 53%.

Las dimensiones estudiadas para determinar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio han sido tres compromisos afectivos, compromiso continuo y compromiso normativo. Del porcentaje valido de los trabajadores encuestados de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua 2018, se detalla lo siguiente: Según la tabla 18 el 81% de trabajadores perciben un nivel bajo del compromiso afectivo, según la tabla 19 el 47.6% perciben un nivel regular de compromiso continuo y según la tabla 20 el 61.9% perciben un nivel regular de compromiso normativo. La base teórica de Arciniega, 2012 (citado por Edel, R. García, A. Casiano R., 2007), quien indica que las tres dimensiones del compromiso organizacional no responden a los mismos antecedentes, tampoco tienen el mismo impacto sobre la conducta del trabajador, se experimenta las tres dimensiones, pero claro cada uno con distinta intensidad, de acuerdo a la situación.

Los resultados encontrados por (Bellido, 2018) , de acuerdo a las dimensiones, el 68.5% de la muestra presentan niveles altos de compromiso organizacional, el 78.7% manifiestan niveles altos de compromiso normativo y un 66.1% manifiestan un nivel medio de compromiso de continuidad, tales resultados son distintos a los obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio el 81.9% perciben un nivel bajo de compromiso afectivo , el 47.6% perciben un nivel regular de compromiso continuo y el 61.9% perciben un nivel regular de compromiso normativo , de acuerdo a la comparación de resultado se podría afirmar que en los trabajadores de la organización estudiada por el autor se encuentran muy comprometido, en cambio nuestra organización estudiada, tiene que trabajar en mejorar el compromiso de los trabajadores. Por otro lado los resultados obtenidos por (De la Puente, 2017), si tienen relación con los resultados de la presente investigación compromiso afectivo nivel medio 47%, implicancia nivel medio 40% y compromiso de continuidad nivel medio 57%.

A partir de la prueba de hipótesis general se ha aceptado la hipótesis alterna, donde se establece que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe relación

directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018, dichos resultados se corroboran con el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.646$) ratifica que existe una correlación fuerte y directa

Los resultado encontrados guardan relación con el estudio realizado por (Vallejos, 2014) en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar obteniendo que existe relación entre las variables cultura organizacional y compromiso organizacional. Así también (Bellido, 2018), en el estudio realizado en el personal administrativo de la Universidad Privada de la Ciudad de Arequipa, encontró que existe una correlación significativa y de grado moderado. Tales resultados son acorde a los que encontramos en la investigación realizada.

Por otro lado (Velásquez, 2015) quien realizó el estudio en el Ministerio de la Producción Lima, 2015, llegó a la conclusión de que la cultura organizacional tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional. (Romero, 2017) Quien realizó el estudio en operarios de una empresa avícola en Huarney, 2017, demostró que existe correlación directa, alta y muy significativa entre las variables estudiadas. Los resultados muestran que cuando mayor es el grado de la cultura organizacional mayor será el grado de compromiso organizacional.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio Moquegua – 2018, ya que $p\text{-valor} = 0,002$ (sig.bilateral) es menor a 0,05, y el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.646$) ratifica que existe relación fuerte y directa entre las variables.

SEGUNDA: Se concluye que existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso afectivo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018; ya que $p\text{-valor} = 0,000$ y $p\text{-valor} = 0,015$ (sig.bilateral) es menor a 0,05 y el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,739$ y $r= 0,524$) ratifica que la relación es fuerte y directa. Por otro lado se concluye que no existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso continuo con la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio, Moquegua – 2018, ya que $p\text{-valor} = 0,145$ (sig.bilateral) es mayor a 0,05 y el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0,329$) ratifica que la relación no es fuerte.

TERCERA: Se concluye que existe relación significativa entre los resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos, orientación a los equipos y estabilidad con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018, ya que $p\text{-valor} = 0,000$, $p\text{-valor} = 0,034$ y $p\text{-valor} = 0,034$ (sig.bilateral) es menor a 0,05 y con el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,765$) ratifica que existe relación fuerte y directa entre los

resultados de la medición de la innovación y toma de riesgos con el compromiso organizacional, y el coeficiente de correlación de Pearson ($r= 0,464$ y $r=0,463$) ratifica que existe una correlación débil y directa entre los resultados de la medición de la dimensión orientación a los equipos y estabilidad con el compromiso organizacional. Por otro lado se concluye que no existe relación significativa entre los resultados de la medición atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente y dinamismo con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018, ya que $p\text{-valor} = 0,169$, $p\text{-valor} = 0,107$, $p\text{-valor} = 0,056$ y $p\text{-valor} = 0,069$ (sig.bilateral) es mayor a 0,05 y el de correlación de Pearson ($r=0,312$, $r=0,362$, $r=0,422$ y $r=0,404$) ratifican que no existe relación fuerte.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los investigadores, que pretenden estudiar un tema relacionado, lo realicen en una muestra más grande, para probar la hipótesis planteada en otro contexto específicamente instituciones del estado. Al alcalde y gerente municipal tomar en cuenta cada una de las 7 dimensiones de la cultura organizacional y las 3 dimensiones del compromiso organizacional y establecer estrategias para su mejora ya que los resultados descriptivos de ambas variables reflejaron un nivel regular, lo cual muestra que la cultura organizacional y compromiso organizacional no se encuentran bien ni mal, pero la institución debe buscar que ambas variables se encuentren en un nivel alto.

SEGUNDA: Se recomienda al alcalde y gerente municipal respecto al compromiso organizacional considerar como un tema de importancia ya que un trabajador comprometido dará todo por la institución. En base a los resultados descriptivos reflejan un bajo nivel de compromiso afectivo, se recomienda poner énfasis en hacer sentir parte de la organización al trabajador, logrando su satisfacción y apoyarlo cuando lo requieran.

TERCERA: En base a los resultados descriptivos de la cultura organizacional algunas dimensiones reflejan un nivel bajo, en los cuales hay que trabajar por lo cual se recomienda al alcalde y gerente municipal, medir el trabajo de los empleados en base a la productividad orientarse a los resultados, poner énfasis en las personas considerar a las personas como recurso importante de la organización, trabajar con orientación a equipos en todas las áreas e impulsar a los trabajadores a ser dinámicos y competitivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ariel Wiernik, D. (28 de junio de 2016). *El impacto de la cultura organizacion sobre la innovacion en las empresas de telecomunicaciones (Tesis de Maestria, Universidad de San Andres, Buenos Aires, Argentina)*. Recuperado el 22 de febrero de 2018, de <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/11887/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.M.%20Ges.%20Wiernik,%20Diego%20Ariel.pdf>
- Bellido, J. D. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de un universidad privada de Arequipa (Tesis de Licenciatura, Universidad Catolica de Santa Maria)*. Recuperado el 22 de febrero de 2018, de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7267/76.0343.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón Romero, C. M., & Sánchez Rodríguez , L. C. (2017). *Cultura organizacional en el hospital universitario nacional de Colombia, 2017*. Recuperado el 15 de febrero de 2018, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/57527/7/CarolM.Calder%C3%B3nRomero.2017.pdf>
- Castro, L. A. (2016). *La cultura y clima organizacionales como elemento clave para la acreditacion de la carrera de Administración (Tesis de Grado de Mestro)*. Lima. Recuperado el febrero de 2018, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4896/Castro_pl.pdf;jsessionid=4B64A025A8CD13682971FEFBC55D7FC3?sequence=1
- Chiavenato, I. (2001). *ADMINISTRACIÓN Teoría, proceso y práctica* (Tercera ed.). Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos , el capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A. DE C.V.
- Davial de Leon, C., & Jimenez Garcia, G. (2014). *Scielo*. Recuperado el 04 de febrero de 2018, de *Revista de Psicología (PUCP)*: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004
- De la Puente, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial deTrujillo (Universidad César Vallejo, Trujillo)*. Recuperado el 22 de febrero de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuerto_rl.pdf?sequence=1

- Deloitte University Press*. (2015). Recuperado el 28 de diciembre de 2017, de Tendencias Globales en Capital Humano 2015: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Deloitte University Press*. (2016). Recuperado el 20 de diciembre de 2017, de Tendencias Globales en Capital Humano 2016: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/Deloitte_Tendencias_Globales_CapitalHumano_2016.pdf
- Figuroa, L. K. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción)*. Recuperado el 12 de febrero de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuroa-Leyvi.pdf>
- Frías- Navarro, D. (s.f.). Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Frías, P. (mayo de 2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y (Tesis de Maestría, Universidad de Chile, Santiago, Chile)*. Recuperado el 21 de febrero de 2018, de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Gonzales Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Obtenido de Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert (Revista Publicando,2): https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/42382/ssoar-revpublicando-2015-1-gonzalez_alonso_jorge_et_al-Calculo_e_interpretacion__del.pdf?sequence=1
- González, L., & Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En A. D. L. González, *Psicología del Trabajo y de la Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas TecNOLOGIA* (págs. 89-103). Salamanca: Eudema.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (s.f.). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez, Z. M. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp- Chiclayo (Tesis de licenciatura)*. Recuperado el 12 de febrero de 2018, de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2284/1/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf>
- Huaman, A. G. (2016). *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de morales, 2016 (Tesis de Licenciatura)*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/875/Tesis%20de%20Albujar%20Giraldo%20Huam%C3%A1n%20Tocas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huertas, Z. M. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del programa nacional de infraestructura educativa del Minedu. Lima- 2016 (Tesis de*

- Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima*). Recuperado el 21 de febrero de 2018, de [http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/404/1/HUERTAS%20CAS TRO%20ZADITH.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/404/1/HUERTAS%20CAS%20TRO%20ZADITH.pdf)
- Manosalvas, J. R. (2015). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa SALUMED S.A., ubicada en la ciudad de Quito, año 2015 (Titulo de Magister, Universidad particular de Loja, Ecuador)*. Recuperado el 20 de febrero de 2018, de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/14301/1/Manosalvas_Ortiz_Jaime_Raúl.pdf
- Navarro Rubén, E., Santillán Arturo, G., & Bustamante Rocío, C. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Vol.I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en .* Obtenido de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Duodécima ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Osorio, L. d., Ramos, E. J., & Walteros, D. P. (2016). *Valores personales y compromiso organizacional: mas que una simple relación (Universidad Católica de Colombia, Universidad de San Buenaventura)*. Recuperado el 23 de febrero de 2018, de http://www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/140/pdf_1
- Pineda, M. M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I la Esperanza de Trujillo (Tesis de Licenciatura, Universida Privada del Norte*. Recuperado el 22 de febrero de 2018, de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11425/Pineda%20Gonzalez%20Martha%20Marisciolo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Poblano, R., Paredes, M., & Flores, G. (2015). *Diagnóstico de la cultura organizacional para el desarrollo del empowerment hacia la mejora continua (Universidad Autónoma de Tlaxcala, Mexico)*. Recuperado el 20 de febrero de 2018, de <http://riico.net/index.php/riico/article/view/99/255>
- Real Academia Española. (2014). *Real academia española*. Obtenido de Real academia española: <http://dle.rae.es/?id=UP1QxLK>
- Robbins, S. (1997). *Comportamiento Organizacional* (SÉPTIMA ed.). México: PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA, S.A.
- Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Romero, Y. (2017). *Cultura Organizacional y compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarney, 2017 (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo)*. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3369/Romero_RYY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Solarte, M. L., & Solarte, C. M. (2017). *Influencia de la cultura organizacional y la innovacion en la orientación al mercado de las empresas de familia de la ciudad de Pasto (Tesis de Maestria, Universidad de Manizales- Institucion Universitaria Cesmag, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia)*. Recuperado el 18 de febrero de 2018, de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3187/Tesis%20maestria%20Claudia%20y%20Martha%20Solarte.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vallejos, L. E. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacioanal de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Miramar-2014 (Tesis de licenciatura)*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/976/vallejosityopan_llin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, E. (2015). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Produccion Lima, 2015 (Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo)*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6737/Vel%C3%A1squez_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zambrano Benarroch, A. (2016). *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España (Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid, España)*. Recuperado el 15 de febrero de 2018, de <http://eprints.ucm.es/37679/1/T37220.pdf>
- Zavaleta Cuentas, R. J., & Cordova Carranza, L. E. (2015). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Roman*. Obtenido de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/432